

STRATEGI PENGKADERAN UKM BIDANG PEMBINAAN DAKWAH (BAPINDA) UIN RADEN INTAN LAMPUNG

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh :

ARINDYAS FENTA PRADIKA

NPM : 1441030044
Jurusan : Manajemen Dakwah



Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

**STRATEGI PENGKADERAN UKM BIDANG PEMBINAAN
DAKWAH (BAPINDA) UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh

**ARINDYAS FENTA PRADIKA
NPM : 1441030044**

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Khomsharial Romli, M.Si
Pembimbing II : Dr. Tontowi Jauhari, MM

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H/2019 M**

ABSTRAK

UKM Bapinda mengharuskan kader menjadi yang berkualitas dan profesional. Upaya UKM Bapinda dalam rangka mewujudkan perintah agama Islam. Bapinda merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa yang berkecimbung dibidang dakwah. Tujuan dari UKM Bapinda adalah membina dan mengembangkan dakwah Islamiyah untuk menjadi kader yang berkualitas dan profesional. UKM Bapinda sebagai salah satu strategi berupa rekrutmen, pembinaan dan pengembangan dalam kajian-kajian Islam agar menjadi kader yang berkualitas dan profesional perlu adanya strategi dan tujuan yang telah dibuat oleh UKM Bapinda tersebut. Perumusan masalah yang peneliti ambil adalah bagaimana strategi pengkaderan UKM Bidang Pembinaan Dakwah (Bapinda.) Dengan tujuan untuk mengetahui strategi pengkaderan yang digunakan UKM Bapinda untuk menjadikan kader yang berkualitas dan profesional. Hal ini penulis menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan melakukan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Adapun jenis penelitian yang penulis lakukan adalah *field research* (penelitian lapangan) pada penelitian ini penulis turun langsung kelapangan atau ketempat lokasi penelitian untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan. Sedangkan populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 8 orang pengurus. Hasil penelitian, penelitian ini menjelaskan bahwa strategi pengkaderan diawali dengan melaksanakan kegiatan rekrutmen yaitu dengan cara-cara sosialisasi dari transportasi, membagikan bunga kertas yang beridentitaskan Bapinda shingga membuka stand pendaftaran menggunakan sistem antar-jemput formulir. Strategi pengkaderan yang digunakan oleh UKM Bapinda yaitu dengan cara melakukan kegiatan kajian-kajian seperti, Tatsqif, Tahsin, Akhlak, Fiqh, Jalasah, dan Mablit guna keberhasilan dari tujuan UKM Bapinda menjadikan kader yang berkualitas dan profesional.

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Strategi Pengkaderan UKM Bidang Pembinaan Dakwah (BAPINDA)
UIN Raden Intan Lampung

Nama : Arindyas Fenta Pradika

NPM : 1441030044

Jurusan : Manajemen Dakwah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam siding Munaqosyah Fakultas
Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, Desember 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Khomsharial Romli, M.Si
NIP. 196104091990031002

Dr. Tontowi Jauhari, MM
NIP. 197009141997031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag
NIP. 197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Letnan Kolonel Hi. Endro Suratmin Telp. (0721) 704030 Sukarama I Bandar Lampung 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Strategi Pengkaderan UKM Bidang Pembinaan Dakwah (BAPINDA) UIN Raden Intan Lampung” yang ditulis oleh Arindyas Fenta Pradika, NPM: 1441030044, Jurusan: Manajemen Dakwah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada hari Jum’at tanggal: 28 Desember tahun 2018.

Dengan susunan Tim Penguji sebagai berikut:

Ketua : Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag

Sekretaris : Rauf Tamim, M.Pd.I

Penguji I : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM

Penguji II : Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI



Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si
NIP. 196104091990031002

MOTTO

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ
سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

Artinya: Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (Q.S. AT-Taubah:71)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan bangga, ku persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tersayang Mama Indarty Widiastuti dan Papa Wagirin yang tak pernah lelah mendo'akan, mendukung, mencurahkan kasih sayang, memberikan motivasi, bekerja keras dan dengan sabar menantikan keberhasilanku sehingga aku meraih gelar sarjana. Semoga Allah memuliakan mereka di dunia dan akhirat.
2. Eyangku tersayang dan satu-satunya Sumardi yang selalu memberikan doa dan semangat untuk cucu-cucunya dalam menuntut ilmu.
3. Adik-adikku tersayang Nickent Ayunva Pradinanty dan Chantika Meyke Pramudya yang selalu membantu dan menemani di saat suka maupun duka dalam menempuh ilmu pendidikan.
4. Saudara-saudaraku yang telah mendukung dan mendo'akanku. Semoga aku bisa menjadi seperti kalian yang sukses dalam karir dan membanggakan kedua orang tua.
5. Ibu Syahro dan Bapak Ishaq Dollar,S.Ag yang turut mendoakan dan mendukungku.
6. Dirman Isya Saputra yang selalu menemani, mendukung dan memberikan semangat sepenuh hati dari awal masuk kuliah hingga kita bisa mendapatkan gelar bersama.
7. Chahyu Reekha Ningsih yang selalu menemani dan mendukungku dari Sekolah Menengah Atas hingga sekarang kita bisa mendapatkan gelar bersama.
8. Sahabat SMA, Diah Ayu Purwani, Pingkan Trisda Utami, Evi Kurnia Sari, Melda Adevia, Afrizaldi yang telah mendukungku dan mendo'akanku.
9. Sahabat-sahabatku, Aulia Ria Hakim, Dwi Sri Kiswari, Sri Rahayu Ningsih, Ismah Susilowati, Diana Apriliana, Devi Yulianti, M. Ulil Amri, Dedi Yulianto. Telah menjadi sahabatku selama 4 tahun kalian selalu memberikan semangat. Semoga kita akan sukses dan membanggakan.
10. Rekan-rekan Jurusan Manajemen Dakwah A angkatan 2014, Ari Purwanti, Sari Damayanti, Siti Khoiria, Roza Marselina, Enike Junisia, Siti Marita, Selvia Apriyani, Liza Asmara, Endang Puji Astuti, Rizki Rahmawati, Rozak Apriansyah, Iqbal Ardiansyah, Ageng Joko Widodo, Ahmad Kudri, Heri Iskandar, Wafa Jauhari, Helmi, Ahmad Dwi Hidayat, Satria Nusa Putra, Yudi Trisno Wibowo, Elkat Dinata, Tri Rahman, Sahrul Huda, Eko Indra Jayayang telah berjuang bersama-sama dalam menuntut ilmu dibangku kuliah.
11. Rekan-rekan angkatan 2014 Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
12. Teman-teman KKN Alfina Irma Ningsih, Widi Agustina, Siti Jamilah, Siti Khumairah, Rodianah Fitriah, M. Ardaya Maulana Putra.
13. Almamaterku tercinta khususnya Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah menjadi sarana untuk menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama Arindyas Fenta Pradika dilahirkan pada tanggal 29 Februari 1996 di Tebing Tinggi Medan (Sumatra Utara) Arindyas Fenta Pradika adalah anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Ibu Indarty Widyastuti dan Bapak Wagirin.

Penulis menempuh pendidikan pertama di TK Nurul Fuad Panjang Bandar Lampung pada tahun 2000 dan lulus pada tahun 2002, dan melanjutkan pendidikan di SD Negeri 1 Panjang Selatan Bandar Lampung pada tahun 2003 dan lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Dharmapala Panjang Bandar Lampung pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2011, setelah itu melanjutkan pendidikan di SMA Utama 2 Bandar Lampung Jurusan IPA pada tahun 2012 dan lulus pada tahun 2014.

Pada tahun yang sama penulis meneruskan pendidikan S1 di Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan pada bulan Agustus tahun 2017 Perguruan Tinggi bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis hanturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Pengkaderan UKM Bidang Pembinaan Dakwah (BAPINDA) UIN Raden Intan Lampung”. Skripsi ini dibuat dalam rangka melengkapi persyaratan tugas dan memperoleh gelar sarjana (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Shalawat beserta salam tak lupa penulis sanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi teladan terbaik bagi umat manusia, penulis berharap semoga dengan terselesainya skripsi ini akan semakin bermanfaat ilmunya baik bagi penulis maupun yang membaca.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat arahan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Khomsarial, M. Sos. I Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung selaku Dosen Pembimbing I.
2. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan M. Husaini, MT selaku seketaris Jurusan Manajemen Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang selalu memberikan motivasi.
3. Bapak Prof. Dr. H. Khomsharial Romli, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Tontowi Jauhari, MM selaku Dosen Pembimbing II, terima

kasih telah memberikan arahan, bimbingan, saran dan meluangkan waktu selama proses penyusunan skripsi ini.

4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen beserta karyawan di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu dalam berlangsungnya proses perkuliahan.
5. Ridho Setiawan selaku Ketua Umum UKM Bapinda dan seluruh anggota UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan izin penelitian dan banyak membantu proses pengambilan data selama penyelesaian skripsi ini.
6. Semua pihak yang tidak bisa kusebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan segala dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam menulis skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan sebagai masukan yang berharga. Semoga atas motivasi dan do'a dari semua pihak yang tercantum maupun tidak tercantum, menjadi amal ibadah disisi Allah.

Bandar Lampung, 19 November 2018

Arindyas Fenta Pradika

Npm: 1441030044

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian.....	7
G. Metode Penelitian	8

BAB II STRATEGI PENGKADERAN

A. STRATEGI	13
1. Pengertian Strategi	13
2. Dasar-dasar Strategi	17
3. Proses Strategi	18
4. Prinsip-prinsip Strategi	22
5. Faktor-faktor Strategi	23
B. PENGKADERAN	24
1. PengertianPengkaderan	24
2. Ciri-ciri Organisasi Kader	25
3. Proses Pengkaderan yang Efektif.....	26
4. Metode Pengkaderan	28
5. Materi Pengkaderan	28
6. Tujuan Pengkaderan.....	30
C. TINJAUAN PUSTAKA.....	31

BAB III UKM BAPINDA UIN RADEN INTAN LAMPUNG

A. Gambaran Umum UKM Bapinda	35
1. Sejarah UKM Bapinda	35
2. Visi dan Misi UKM Bapinda	38
3. Makna Logo UKM Bapinda.....	39
B. Struktur Kepengurusan UKM Bapinda.....	45
C. Bentuk Kegiatan UKM Bapinda	46
D. Strategi Pengkaderan UKM Bapinda	49

BAB IV ANALISIS STRATEGI PENGKADERAN UKM BAPINDA

A. Strategi Pengkaderan UKM Bapinda	56
---	----

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan	64
B. Rekomendasi	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keputusan Judul

Lampiran 2 : Pedoman Wawancara

Lampiran 3 : Surat Keterangan UKM BAPINDA

Lampiran 4 : Kartu Konsultasi Pembinaan Skripsi

Lampiran 5 : Struktur Kepengurusan UKM BAPINDA

Lampiran 6 : Daftar Gambar

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Judul merupakan sebuah inti sari dari sebuah skripsi. Oleh karena itu untuk mempermudah memahami judul skripsi dan untuk menghindari kesalah pahaman terhadap judul skripsi ini maka terlebih dahulu akan penulis paparkan tentang pengertian judul dari skripsi ini.

Adapun judul skripsi ini adalah : **"STRATEGI PENGKADERAN UKM BIDANG PEMBINAAN DAKWAH (BAPINDA) UIN RADEN INTAN LAMPUNG"**

Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.¹

Kader adalah tenaga binaan untuk dijadikan pimpinan suatu organisasi, partai dan sebagainya.² Pengkaderan adalah program kegiatan yang bertujuan untuk mendidik, memperkaya keterampilan dan kepemimpinan serta kemampuan faham berdakwah.³

Pengkaderan yang penulis maksud adalah program kegiatan yang bertujuan untuk mendidik, memperkaya keterampilan dan kepemimpinan serta kemampuan

¹Husein Umar, *Strategic Management In Action*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 31

²Zainal bahri, *Kamus Umum: Khususnya Bidang Hukum dan Politik*, (Bandung:Angkasa, 1996), h. 45

³PP Muhammadiyah, *Sistem Pengkaderan Muhammadiyah*, (Yogyakarta:BPK, 1994), h. 17

faham seorang kader. Kaderisasi yang dilakukan oleh setiap organisasi bertujuan untuk membentuk manusia-manusia unggul yang memiliki loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, memiliki integritas dan cita-cita berkemajuan. Biasanya kaderisasi dilakukan dalam banyak tahapan mulai dari jenjang kekaderan yang terendah hingga jenjang kekaderan yang paling atas.

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah wadah aktivitas kemahasiswaan merupakan partner organisasi kemahasiswaan intra kampus lainnya seperti senat dan badan eksekutif mahasiswa, baik yang berada di tingkat program studi, jurusan, maupun universitas. Lembaga ini bersifat otonom, dan bahkan sebagai cabang dari badan eksekutif maupun senat mahasiswa.⁴

BAPINDA merupakan salah satu unit kegiatan mahasiswa atau suatu lembaga dakwah kampus yang ada di UIN Raden Intan Lampung periode Tahun 2017-2018, yang terbentuk pada tanggal 26 Juni 1996 yang bergerak dibidang pembinaan dakwah, berusaha bertujuan mempersiapkan pribadi kader-kader yang diharapkan mampu mengubah situasi yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan Allah SWT.

Dari beberapa penjelasan tersebut, pengertian judul secara keseluruhan adalah rencana ketua umum UKM BAPINDA pada masa yang akan datang dalam mendidik, memperkaya keterampilan dan kepemimpinan serta kemampuan faham guna terbentuk seorang kader professional.

⁴Pemikiran dan kebijaksanaan Rektor dari masa ke masa 29 tahun IAIN Raden Intan Lampung, (Bandar Lampung: Departemen Agama IAIN Raden Intan Lampung, 1997), h. 59

B. ALASAN MEMILIH JUDUL

Penulis memilih dan mengajukan judul ini dengan beberapa alasan, antara lain:

1. Setiap organisasi membutuhkan strategi karena strategi merupakan bagian rencana untuk mencapai tujuan, oleh karena itu diperlukan sebuah strategi yang matang agar setiap kegiatan dapat berjalan dan terorganisir dengan baik.
2. UKM BAPINDA merupakan salah satu yang bergerak dibidang pembinaan dakwah dengan tujuan mempersiapkan pribadi kader-kader yang diharapkan mampu mengubah situasi sesuai dengan ketentuan-ketentuan Allah SWT.
3. Lembaga yang menjadi tempat penelitian mudah di jangkau dan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan sebagai sumber data.

C. LATAR BELAKANG MASALAH

Pelaksanaan kegiatan dakwah tidak pernah mengenal selesai, karena usaha untuk menyebar luaskan ajaran Islam dan mengajak manusia meyakini Islam adalah merupakan tugas dan kewajiban seluruh kaum muslim, karena berdakwah adalah tugas dan kewajiban bagi seluruh umat muslim. Dakwah merupakan aktivitas yang sangat penting dalam Islam. Dengan dakwah Islam dapat tersebar dan diterima oleh manusia. Sebaliknya, tanpa dakwah Islam akan semakin jauh dari masyarakat yang selanjutnya akan lenyap di permukaan bumi. Oleh karena itu, kegiatan dakwah cakupannya sangat luas, sehingga Allah memberi peringatan pada setiap manusia untuk melakukan *amar ma'ruf nahi munkar*. Hal ini telah dijelaskan dalam surah Ali Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٤﴾

Artinya : Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung.

Dalam Al-Qur'an dan Sunah, terdapat penjelasan tentang Amar Ma'ruf Nahi Munkar dan perintah terhadap mereka yang layak untuk membawa bendera dakwah. Mereka yang mampu mengerjakan agama baik melalui tulisan, ceramah maupun pengajaran sehingga individu dan masyarakat dapat memahaminya.⁵

Mempersiapkan kader dakwah memerlukan sebuah proses, cara, untuk memilih dan mengembangkan tindakan terbaik dalam mencapai tujuan yang kita harapkan nantinya. Strategi menjadi sebuah keharusan dalam memajukan sebuah organisasi, tatanan strategi yang tepat dan lengkap akan mengarahkan kepada suatu pencapaian tujuan yang diinginkan.

Pada hakiktnya strategi merupakan serangkaian perencanaan atau suatu keputusan menejerial untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan proses dakwah, strategi mempunyai peranan yang sangat penting bagi pergerakan kegiatan dakwah, jika strategi yang diterapkan dalam berdakwah baik, maka aktivitas dakwah akan tersusun secara sistematis dan teratur.

⁵Musthofa ar-Rafi'i, *Potret Juru Dakwah*, (Jakarta: Pustaka Al-kawsar, 2002), h. 51

Kaderisasi merupakan hal penting bagi sebuah organisasi atau lembaga tertentu yang merupakan inti dari kelanjutan perjuangan organisasi dalam mencapai tujuannya, kaderisasi bertujuan mempersiapkan calon-calon yang siap melanjutkan tingkat estafet perjuangan sebuah organisasi atau lembaga, dalam hal ini adalah kader, yaitu orang yang akan dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu serta metode-metode tertentu sesuai dengan bidangnya, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum.⁶

Maka dari itu perlu diadakanya pengkaderan dalam sebuah organisasi agar berfungsi sebagai tenaga penggerak organisasi dalam rangka membentuk pribadi mahasiswa muslim seperti ini bukanlah suatu yang mudah dilakukan. Hal ini memerlukan pembinaan rohani Islam yang mengarah pada pembentukan diri mahasiswa akan peran dan tanggung jawabnya sebagai mahasiswa muslim berpotensi besar dikemudian hari.

Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan Dakwah (UKM BAPINDA) UIN Raden Intan Lampung yang sejak awal berdirinya mendeklarasikan sebagai organisasi dakwah kampus mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menjadi kader-kader yang siap mendelekasikan dirinya di UKM BAPINDA ini. Di samping itu, UKM BAPINDA yaitu menghimpun, membina, dan mengembangkan mahasiswa sehingga menjadi kader-kader yang bertauhid dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia dan berwawasan luas serta bertanggung jawab dalam mewujudkan masyarakat Islami. Karena UKM

⁶Hasibuan Melayu, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 23

BAPINDA memegang peranan yang sangat penting guna mempersiapkan mahasiswa muslim sebagai pandangan masa depan, unsur perubah, kontrol sosial, maupun sebagai penyeru manusia kejalan yang di Ridhoi Allah SWT.

Sedangkan status UKM BAPINDA sebagai organisasi kader pada hakekatnya bertujuan untuk menciptakan forum atau lingkungan yang mendorong kepada peningkatan dan pengembangan kualitas individu mahasiswa sebagai inti kader dakwah yang masih dalam proses pembentukan. Karena itu, UKM BAPINDA harus menjadikan lingkungan pendidikan masyarakat belajar yang berusaha melakukan transformasi dalam pengkaderan UKM BAPINDA, yaitu watak dan keperibadian, sikap dan wawasan intelektual serta orientasi dan kemampuan profesional.

Untuk itu, diperlukan pengorganisasian yang baik dan benar dalam mengelola UKM BAPINDA di UIN Raden Intan Lampung, sehingga kelangsungan dan keberhasilan dakwah dapat berjalan dengan baik dan benar pula sesuai dengan tujuan dakwah yang telah ditentukan dan diinginkan oleh aktifis dakwah (pengurus dan anggota) BAPINDA.

Dalam rangka membentuk dan mempersiapkan pribadi mahasiswa dan mahasiswi muslim seperti ini, bukanlah hal yang mudah dilakukan. Hal ini memerlukan pembinaan rohani Islam khususnya dakwah yang mengarah pada pembentukan kesadaran dan pengembangan diri mahasiswa muslim yang berpotensi dan berpengaruh besar dimasa depan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis ingin mengetahui bagaimana strategi pengkaderan yang digunakan UKM BAPINDA untuk menjadi kader yang baik guna menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dan visi misi sehingga kelangsungan dan keberhasilan dakwah dapat berjalan dengan baik dan benar pula sesuai dengan tujuan dakwah yang telah ditentukan oleh aktivis dakwah (anggota dan penerus) UKM BAPINDA.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah penulis ungkapkan dilatar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Strategi Pengkaderan UKM Bidang Pembinaan Dakwah(BAPINDA) UIN Raden Intan Lampung ?

E. TUJUAN PENELITIAN

Ingin mengetahui Strategi Pengkaderan Bidang Pembinaan Dakwah (BAPINDA) UIN Raden Intan Lampung.

F. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengurus UKM BAPINDA dalam strategi kaderisasi.
2. Sebagai penambah wawasan dalam melakukan dakwah secara lembaga.

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis laksanakan yaitu *field research* (penelitian lapangan), pada penelitian ini penulis terjun kelapangan atau ketempat lokasi penelitian untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dan obyeknya yang akan dibahas di dalam skripsi ini.

b. Sifat penelitian

Pada penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan melakukan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Untuk memahami istilah penelitian kualitatif ini, perlu kiranya dikemukakan teori menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan, metodologi kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang perilaku yang dapat diamati.⁷

Dengan memilih metode kualitatif ini, penulis mengharapkan dapat memperoleh data yang lengkap dan akurat. Ditinjau dari sifat penyajian datanya, penulis menggunakan metode deskriptif merupakan penelitian

⁷Lexy J. Mleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), cet. Ke 11, h. 3

yang tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau prediksi.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek peneliti mungkin berupa manusia, gejala-gejala, benda-benda, pola, sikap, tingkah laku dan sebagainya yang menjadi objek penelitian.⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus UKM BAPINDA selama periode kepengurusan Tahun 2017-2018 yang berjumlah 58 pengurus.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁹ Untuk pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan kelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang diketahui sebelumnya.

Berdasarkan pendapat tersebut, ada dua kriteria dalam sample ini yaitu, ketua umum dan pengurus bidang kaderisasi di UKM BAPINDA:

1. Ketua Umum dan Sekertaris Umum UKM BAPINDA
2. Ketua Devisi Kaderisasi dan Sekertaris Devisi Kaderisasi

⁸Safari Imam Asyari, *Suatu Petunjuk Praktis Metode Penelitian*, (usaha nasional, 1989), h. 40

⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1996), h. 117

Berdasarkan kriteria tersebut sampel terdiri dari: 1 orang Ketua Umum, 1 orang Sekertaris UmumUKM BAPINDA dan 2 pengurus Devisi Kaderisasi UKM BAPINDA.

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 4 orang pengurus di UKM BAPINDA.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Sementara penulis mencari data yang dibutuhkan dengan menggunakan tiga cara yaitu:

a. Metode Interview

Metode interview merupakan metode pengumpulan data dengan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya-jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹⁰

Adapun jenis interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin, yakni wawancara yang dilakukan secara

¹⁰Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.

bebas, tetapi terarah dengan tetap berada pada jalur pokok permasalahan yang akan ditanyakan dan disiapkan terlebih dahulu.¹¹

b. Metode Dokumentasi

Ditujukan kepada Ketua UKM Bapinda dan Sekertaris serta Ketua Devisi Kaderisasi dan Sekertaris sebagai metode pokok dalam mencari dokumen. Metode dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah lalu dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang lainnya.¹² Metode dokumentasi ini penulis gunakan untuk mencatat kondisi lapangan serta mengambil data-data pendukung untuk melengkapi penelitian yang berkaitan dengan masalah yang akan di teliti.

c. Metode Analisis Data

Setelah semua data terkumpul melalui instrumen pengumpulan data yang ada maka tahap selanjutnya adalah menganalisa data-data tersebut. Dalam menganalisa data penulis menggunakan metode analisa kualitatif, yakni penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang dapat diamati.¹³

Pada tahap akhir peneliti menarik sebuah kesimpulan dengan menggunakan cara berfikir deduktif, yaitu pengambilan kesimpulan

¹¹Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), Cet Ke-5, h.101

¹²Margono, *Metologi Penelitian Pendidikan Komponen MKDK*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007), h. 96

¹³Rosidi, *Metode Dakwah Multikultural*, (Bandar Lampung: Harakindo Publishing, 2013), h. 83

yang bersifat umum ke khusus.¹⁴ Pengetahuan khusus yang dimaksud di sini yaitu temuan-temuan tentang strategi apa yang dilakukan UKM BAPINDA dalam kaderisasi pada mahasiswa UIN Raden Intan Lampung khususnya pada kader BAPINDA.

¹⁴Mursini dan Muhammad Surip, *Filsafat Ilmu, Pengembangan Wawasan Keilmuan Manusia*, (Bandung: Cita Pustaka, 2010), h. 96

BAB II

STRATEGI PENGKADERAN ORGANISASI DAKWAH

A. STRATEGI

1. Pengertian Strategi

Asal kata strategi turunan dari bahasa Yunani yaitu *strategos*. Menurut Serdamayanti strategi yaitu rencana jangka panjang, diikuti tindakan yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan tertentu, yang umumnya adalah “kemenangan”.¹

Glueck dan Jauch yang dikutip dalam buku Amirullah, et. Al mendefinisikan strategi yaitu sesuatu yang persatukan, komprehensif integritas yang menghubungkan keunggulan strategi organisasi dengan tantangan lingkungan, dirancang untuk memastikan tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.²

Pandji Anoraga menjelaskan pengertian strategi dibedakan menjadi dua metode yaitu secara umum dan secara khusus. Strategi secara umum adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat tercapai. Sedangkan, strategi secara khusus adalah tindakan yang bersifat senantiasa meningkat, terus-menerus yang dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan pelanggan di masa depan. Strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi.

¹Seradamayanti, 2014, *Manajemen Strategi*, (Bandung: PT Refika Aditama), h. 2.

²Amirullah dan Sri Budi Cantika, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2001), Cet. Ke-I, h. 4

Terjadinya kecepatan inovasi pasar baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti. Perusahaan perlu mencari kompetensi inti dalam bisnis yang dilakukan.³

Pandji Anoraga menyatakan bahwa strategi yaitu menempatkan parameter-parameter sebuah organisasi dalam pengertian menentukan tempat bisnis dan cara bisnis bersaing, strategi menunjukan arahan umum yang hendak ditempuh oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.⁴

Penggunaan kata strategi dalam manajemen atau suatu organisasi diartikan sebagai “kiat cara atau taktik utama yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi manajemen yang terarah pada tujuan organisasi”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan strategi adalah seni atau ilmu yang menggunakan sumber daya untuk melaksanakan kegiatan tertentu.⁵

Lebih sederhananya lagi Allah berfirman dalam surat Alam Nasyrah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٧﴾

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Pendapat lain juga mengatakan bahwa strategi adalah suatu rencana yang disusun dan dikelola dengan memperhitungkan berbagai sisi dengan tujuan agar

³ Abdul Rivai Darsono Prawironegoro, *Manajemen Strategis*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), h 9

⁴ Pandji anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h 38

⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (Online), tersedia di <http://kbbi.web.id/strategi.html> (5 Februari 2018), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

pengaruh rencana tersebut bisa memberikan dampak positif pada organisasi tersebut secara jangka panjang.⁶

Berdasarkan definisi strategi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi adalah proses untuk menentukan cara dalam mengaplikasikan suatu program yang telah disusun sebelumnya secara struktur guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Strategi sangat dibutuhkan oleh semua perusahaan atau organisasi dan bahkan oleh individu dalam upaya mencapai tujuan karena dengan adanya strategi yang telah dibuat dan direncanakan akan mudah untuk mencapai suatu sasaran yang diperlukan. Dengan penerapan strategi akan menjadi perusahaan atau organisasi yang dapat bertahan dan memenangkan persaingan.

Ada beberapa alasan utama tentang pentingnya peranan strategi bagi perusahaan atau organisasi, yaitu:

1. Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju
2. Aktivitas yang tumpang tindih akan dikurangi
3. Aktivitas pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan usaha untuk mencegah munculnya masalah di masa datang
4. Keterlibatan karyawan dalam pembuatan strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanannya.

Pada dasarnya strategi secara operasional adalah suatu proses yang telah dikemas sedemikian rupa untuk meraih sesuatu yang diinginkan. Dengan demikian

⁶ Irham fahmi, *Manajemen Strategik*, (Bandung:Alfabeta, 2014) h.2

makna strategi akan lebih jelas jika telah digabung dengan kalimat lain. Karena pada dasarnya strategi merupakan sebuah alat yang dapat digunakan untuk mengolah serta mengatur serta menyusun suatu rencana.

Sudah seperti yang telah kita ketahui bersama, bahwa strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah cara yang dipakai guna memecahkan dan menghadapi masalah tertentu yang sedang bergejolak sehingga ditemukan jalan keluar. Dalam buku ilmu dakwah, strategi diartikan metode, siasat, taktik atau manuver yang dipergunakan dalam aktifitas (kegiatan). Seperti halnya menurut Dr. Awaludin Pimay, istilah strategi lebih diidentifikasi dengan istilah “taktik” yang dapat berarti suatu jenis rencana yang digunakan untuk menentukan tindakan-tindakan dimasa yang akan datang dengan mempertimbangkan faktor-faktor kekurangan dan kelemahan yang ada dari kondisi internal ataupun eksternal suatu organisasi.⁷ Sedangkan Secara umum, strategi memiliki makna cara untuk mencapai tujuan dengan menggunakan kekuatan dan sumber daya yang ada. atau mempunyai pengertian suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan. Strategi memiliki beberapa sifat, diantaranya:

- a) Menyatukan yaitu menyatukan seluruh bagian-bagian dalam perusahaan.
- b) Menyeluruh yaitu mencakup seluruh aspek dalam perusahaan.

⁷Awaludin, Pimay, *Paradigma Dakwah Humanis Strategi dan Metode Prof. K.H. Saefudin Zuhri*. (Semarang: Rasail, 2005), hlm.51

- c) Integral yaitu strategi akan sesuai dari seluruh tingkatan.⁸

Pada dasarnya segala tindakan atau perbuatan itu tidak lepas dari yang namanya strategi. Strategi yang disusun, dikonsentrasikan dan dikonsepsikan dengan baik dapat membuahkan pelaksanaan yang disebut strategis. Maka untuk menyusun strategi yang strategis harus memperhatikan SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threats*).

- a) Kekuatan, yaitu dalam menghimpun kekuatan yang dimiliki dan biasanya menyangkut manusia, dana, dan beberapa piranti yang dimiliki.
- b) Kelemahan, yaitu memperhitungkan kelemahan-kelemahan yang dimiliki dan menyangkut aspek-aspek sebagaimana kekuatan.
- c) Peluang, yaitu melihat seberapa besar peluang yang mungkin tersedia di luar sehingga peluang yang sangat kecil pun dapat diterobos.
- d) Ancaman, yaitu memperhitungkan kemungkinan adanya ancaman dari luar.⁹

2. Dasar-dasar Strategi

Pada dasarnya strategi digunakan untuk kepentingan militer, yaitu suatu cara, seni, rencana, siasat (trik) yang digunakan untuk mengalahkan musuh dan untuk memenangkan perang serta untuk mengatasi konflik. Seiring dengan perkembangan zaman pada pola pikir manusia, strategi militer sering kali diadopsi dan diterapkan dalam lembaga profit dan nonprofit. Banyak terdapat kesamaan

⁸Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Strategik*, (Jakarta: Binarupa Aksara, 1996), h. 16

⁹Rafi'udin dan Maman Abdul Jalit, *Prinsip dan Strategi Dakwah*, (Bandung: Pustaka Setia, 1996), h. 77

antara strategi bisnis nonprofit maupun militer, berusaha untuk menggunakan kekuatan-kekuatan mereka sendiri dalam menggempur kelemahan lawan. Selain dari itu juga diadopsi dalam dunia bisnis, dan semua konsep digunakan dalam manajemen strategi.

4. Proses Strategi

Seperti yang dikatakan oleh Joel Ross dan Michael yang dikutip David bahwa sebuah organisasi tanpa adanya strategi umpama kapal tanpa adanya kemudi, bergerak, berputus dalam lingkaran. Organisasi yang dimiliki seperti pengembara tanpa adanya tujuan tertentu.¹⁰ Adapun proses strategi terdiri dari tiga tahap:

a) Perumusan Strategi

Perumusan strategi atau formulasi strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan strategis dan keuangan perusahaan, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam perumusan strategi termasuk didalamnya, adalah pengembangan tujuan, mengenali peluang dan ancaman eksternal, menetapkan suatu objektifitas, menghasilkan strategi alternatif dan memilih strategi untuk dilaksanakan.

Teknik perumusan strategi melalui tahapan input, tahap pencocokan dan tahap keputusan.¹¹ yang penting dapat diintegrasikan ke dalam kerangka pengambilan keputusan tiga tahap diantaranya:

¹⁰Freed R. David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: PT. Perhalindo, 1998), h.3

¹¹Fred R. David, *Op. Cit*, h.5-6

1) Tahap Input (Masukan)

Pada tahap input, semua informasi dasar mengenai faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan yang dibutuhkan dalam merumuskan strategi. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan dua teknik yaitu, untuk mengevaluasi faktor-faktor eksternal perusahaan dan untuk mengetahui faktor-faktor internal perusahaan berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan yang dianggap penting.¹²

2) Tahap Pencocokan

Tahapan ini fokus pada menciptakan alternatif strategi yang layak dengan mencocokkan faktor eksternal dan internal. tahap input merupakan dasar informasi dalam analisa di tahap pencocokan ini. Tahapan ini dikerjakan dengan cara mencocokkan peluang dan ancaman dari faktor eksternal dengan kekuatan dan kelemahan internal guna menghasilkan alternatif strategi yang efektif. Strategi yang menggunakan kekuatan guna memanfaatkan peluang dianggap sebagai strategi yang menyerang, sedangkan strategi yang menggunakan atau memperbaiki kelemahan guna menghindari ancaman disebut sebagai strategi bertahan.¹³

3) Tahap Keputusan

Tahap keputusan merupakan tahap akhir dari kerangka penyusunan strategi. Untuk menyelesaikan tahapan ini digunakanlah tekni *Quantitative*

¹²Fred R. David, *Op. Cit*, h. 230

¹³Fred R. David, *Manajemen Strategis Edisi 10*, (Jakarta: Salembah Empat, 2006), h.235

Strategic Planning Matrix sebagai teknik tunggal untuk memutuskan pilihan strategi yang dipilih setelah melalui tahap input dan pencocokan sebelumnya. *Quantitative Strategic Planning Matrix* merupakan alat analisis yang digunakan untuk memutuskan strategi yang akan digunakan berdasarkan dari kemenarikan alternatif-alternatif strategi yang ada. Keistimewaannya adalah bahwa serangkaian strateginya dapat diamati secara beraturan atau bersamaan dan mendorong para penyusun strategi untuk memasukan faktor-faktor eksternal dan internal yang relevan ke dalam proses keputusan. Mengembangkan *Quantitative Strategic Planning Matrix* memperkecil kemungkinan bahwa faktor-faktor utama akan terlewat atau diberi bobot secara berlebihan.¹⁴

b) Implementasi Strategi

Implementasi strategi adalah tahap selanjutnya sesudah perumusan strategi yang ditetapkan. Penerapan strategi ini memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwewenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, menyusun kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang dirumuskan dapat dilaksanakan.¹⁵ Ada beberapa yang harus dilakukan dalam mengimplementasi strategi dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1) Sajikan cerita yang baru

¹⁴Hariadi Bambang, *Strategi Manajemen*, (Malang: Banyumedia, 2003), h.145

¹⁵Fred R. David, *Manajemen Strategi Konsep Edisi 12*, (Jakarta: Salembah Empat, 2011), h.

- 2) Kurangi konflik dan dan tangani secara terbuka.
- 3) Bentuk sekutuan dengan berbagai pihak
- 4) Mulai secara kecil-kecilan (mulai dari hal yang terkecil).¹⁶

Implementasi strategi merupakan suatu proses yang dinamis, berurutan dan kompleks yang terdiri dari serangkaian tindakan dan aktivitas yang dilakukan oleh manajer dan para karyawan yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal yang saling berhubungan dengan tujuan mengubah berbagai rencana strategis menjadi suatu kenyataan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.¹⁷

c) Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi merupakan tahap akhir strategi, manajer sangat membutuhkan untuk tahu kapan strategi tertentu tidak bekerja dengan baik. Evaluasi strategi adalah alat utama untuk memperoleh informasi ini. Hal tersebut dapat dilakukan dengan penilaian atau melakukan proses evaluasi tinggi. Dalam penilaian strategi terdapat tiga aktivitas penilaian yang mendasar, yaitu:

- 1) Meninjau ulang faktor-faktor eksternal (berupa peluang dan ancaman), faktor-faktor internal (kekuatan dan kelemahan) yang menjadilandasakan bagi strategi saat ini.

¹⁶Sondang P Siagian, *Teory Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 92-

¹⁷Ismail Sholihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 204

- 2) Mengukur prestasi (membandingkan hasil yang diharapkan dengan kenyataan).
- 3) Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa prestasi sesuai rencana.

Strategi sangat diperlukan oleh suatu perusahaan karena strategi yang berhasil untuk saat ini tidak selalu berhasil untuk di masa yang akan datang.¹⁸

5. Prinsip-Prinsip Strategi

Para pengambil kebijakan strategi perlu menjamin strategi yang mereka tetapkan dapat berhasil dengan baik, bukan hanya dalam tatanan konseptual saja, tetapi dapat dilaksanakan. Beberapa prinsip untuk menyukseskan strategi diantaranya yaitu:

- a) Strategi haruslah konsisten dengan lingkungannya
- b) Strategi tidak hanya membuat satu strategi.
- c) Strategi yang efektif hendaknya menfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak menceraikan satu dengan yang lainnya.
- d) Strategi hendaknya memusatkan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik-titik yang justru pada kelemahannya.
- e) Sumber daya adalah sesuatu yang kritis.
- f) Strategi hendaknya memperhitungkan resiko yang tidak terlalu besar.
- g) Strategi hendaknya disusun di atas landasan keberhasilan yang telah dicapai.

¹⁸Fred R. David, *Op. Cit*, h. 301

Tanda-tanda dari suksesnya strategi ditampakkan dengan adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait, terutama dari para eksekutif, dari semua pimpinan unit kerja dalam organisasi.¹⁹

6. Faktor-Faktor Strategi

Suatu strategi harus efektif dan jelas karena ia mengarahkan organisasi pada tujuannya untuk itu konsep suatu strategi harus menetapkan faktor-faktor strategi, diantaranya:

a. Lingkungan

Lingkungan tidak pernah berada pada suatu kondisi dan selalu terjadi perubahan yang berpengaruh sangat luas terhadap kehidupan manusia. sebagai individu dan masyarakat tidak hanya kepada cara berfikir, tetapi juga tingkah laku, kebiasaan, kebutuhan, dan pandangan hidup.

b. Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi mencakup segala sumber daya dan kebijakan organisasi yang ada.

c. Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah orang yang tertinggi dalam mengambil suatu keputusan. Oleh karena itu, pemimpin dalam menilai perkembangan yang ada dalam lingkungan, baik internal maupun eksternal sangat berbeda.

Dengan kesimpulan penulis tentang faktor-faktor strategi ada tiga yang perlu dijaga diantaranya adalah lingkungan sekitar, lingkungan organisasi dan

¹⁹Iwan Purwanto, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Yrama Widya, 2007), h. 77

kepemimpinan yang harus diberikan oleh UKM Bapinda kepada para kader-kadernya.

B. PENGKADERAN

1. Pengertian Pengkaderan

Bila ditinjau dari segi kaidah bahasa Indonesia kata pengkaderan berasal dari kata dasar kader, yang mendapat awalan peng- dan akhirnya –an. Kader adalah “orang yang bakal mampu memangku jabatan yang penting dikemudian hari”.²⁰

Kader merupakan orang yang mampu menjalankan amanat, orang yang memiliki kapasitas pengetahuan dan keahlian serta kemampuan untuk manajemen kelangsungan organisasi. Menurut Nano Wijaya Kader adalah orang atau kumpulan orang yang dibina oleh suatu lembaga kepengurusan dalam sebuah organisasi, baik sipil maupun militer, yang berfungsi sebagai pemihak dan atau membantu tugas dan fungsi pokok organisasi tersebut.²¹

Kader merupakan seseorang yang diberi kepercayaan yang dipercaya memiliki kapasitas pengetahuan dan keahlian yang dapat menjalankan amanat, yang berfungsi sebagai pemihak dengan mendengarkan secara langsung segala bentuk aspirasi dari suatu anggota organisasi, membantu dalam proses perencanaan, dalam suatu kegiatan.²²

²⁰Peter salim dan Yeni Salim, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta:Amani), h.1691

²¹Definisi Kader (On Line), tersedia di: (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kader>). (19 Februari 2018).

²²Fitri Dwichayani, *Strategi Rekrutmen Kader Da'i pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da'i Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, (program skripsi strata satu manajemen dakwah UIN Raden Intan Lampung, 2017), h. 42

Pendapat yang lain menyatakan bahwa kader adalah sekelompok orang yang terorganisir secara terus-menerus dan menjadi tulang punggung bagi kesatuan yang lebih besar.

Selanjutnya menurut pendapat Hisham Altalib. Pengkaderan adalah “suatu rangkaian program untuk menyatakan satu rangkaian kegiatan yang bertujuan mendidik, merangsang, memperkaya atau meningkatkan kerohanian mereka, dan memperbaiki keterampilan mereka dalam kepemimpinan dan penyampaian dakwah”.²³

Jadi pengertian pengkaderan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengkaderan merupakan usaha untuk mengorganisir sekelompok orang, serta mendidik untuk menumbuhkan suatu keterampilan atau kemampuan sebagai mana diharapkan untuk gerenasi yang akan datang.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Najm ayat 39-41. Yang berbunyi:

2. Ciri-ciri Organisasi Kader

Ahmad Wahid dalam bukunya pergolakan pemikiran Islam, berpendapat bahwa ciri-ciri organisasi kader adalah sebagai berikut:

- a. Mendidik anggota yang sadar, bukan menjadi penurut.
- b. Mengutamakan kejernihan rasio sehingga karenanya tidak akan bersifat isolatif dan selalu membuka diri untuk selalu berdialog dengan segala ide.
- c. Pemimpinnya secara periode bergantian
- d. Anggota-anggotannya mendapat saluran untuk meningkatkan diri bahkan dipaksa untuk meningkatkan diri.
- e. Daya kreasi dan semangat kritis anggota dihormati dan kemerdekaan jiwa selalu dirangsang untuk tumbuh.
- f. Tidak mengutamakan besarnya jumlah, melainkan tingginya kualitas anggota.

²³ Hisham Altalib, *Panduan Latihan Bagi Juru Dakwah*, (Jakarta:Media Dakwah, 1991), h.9

- g. Dihidupkan kompetensi antara anggota.
- h. Membangkitkan semangat percaya pada diri sendiri dan membunuh setiap pembedaan.
- i. Penghormatan terhadap nilai-nilai pribadi, dalam seluruh organisasi kader tidak ada keharusan keputusan atau sikap organisasi harus juga menjadi sikap pribadi tiap-tiap anggota dalam statusnya sebagai individu.
- j. Pengurus harus selalu mengikuti kemajuan yang diperoleh tiap-tiap anggotanya.
- k. Anggota-anggotanya adalah mereka yang masih mempunyai potensi untuk mengembangkan diri.
- l. Struktur organisasi dan mekanismenya diatur sesuai dengan tujuan dan proses pengkaderan.
- m. Selalu mengadakan eksperimen-eksperimen lagi pengembangan pemikiran baru.²⁴

Dari beberapa point ciri-ciri organisasi kader, penulis dapat menyimpulkan yaitu mendidik anggota yang sadar, bukan menjadi penurut, anggota-anggota mendapat saluran untuk meningkatkan diri bahkan dipaksa untuk meningkatkan diri dan struktur organisasi dan mekanismenya diatur sesuai dengan tujuan dan proses pengkaderan.

3. Proses Pengkaderan yang Efektif

a) Adanya sifat yang berkesinambungan

Program pengkaderan yang efektif harus ditandai dengan rancangan yang berkesinambungan, Hisam Al-Thalib menyatakan:

“sifat yang berkesinambungan akan meyakinkan para peserta bahwa pengkaderan nantinya tidak mandeg, tetapi akan meningkatkan kemampuannya”.

²⁴Ahmad Wahid, *Pergolakan Pemikiran Islam*, (Jakarta:LP3ES, 1995), h.289-292

Kaderasisasi merupakan proses yang terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan keterampilan dan memperkaya kerohanian, kemampuan kepemimpinan, dan lain-lain. Maka harus dirancang agar tidak terjadi timpang tindih dan pengulang-ulangan.

b) Target peserta

Dalam pelaksanaan pengkaderan, harus ada target peserta. Selain itu, menurut Hisam Al-Thalib, “peserta harus diklasifikasikan berdasarkan pada umur, jenis kelamin dan sebagainya.”

Pentargetan peserta ini merupakan ciri-ciri penting bagi program pelatihan yang efektif dalam suatu pengkaderan. Sebab dengan adanya peserta yang berbeda-beda latar belakang pendidikan dan kemampuannya dalam menerima materi-materi pelajaran, dan apabila peserta memiliki kemampuan dan dapat menerima atau menyerap apa yang disajikan kepada peserta maka pengkaderan tersebut boleh dikatakan berhasil.

c) Bentuk pengkaderan

Bentuk pengkaderan ini berdasarkan pada waktu, tujuan dan geografis. “berdasarkan waktu misalnya akhir pekan, mingguan dan kuartalan. Berdasarkan tujuan misalnya meningkatkan keterampilan, kerohanian/spiritual, kepemimpinan dan seterusnya selanjutnya bentuk pengkaderan juga bisa berdasarkan geografis, seperti tingkat lokal, tingkat regional (wilayah), tingkat nasional dan internasional. Disamping itu bentuk

pengkaderan juga bisa berdasarkan usia, jenis kelamin, spesialisasi (pengkhususan) dan lain-lain.”

4. Metode Pengkaderan

Menurut Depag RI dalam sebuah pembinaan dan pengkaderan beberapa metode yang dapat dipergunakan untuk mentransfer beberapa pengetahuan sikap dan keterampilan calon kader da'i adalah ceramah dan tanya jawab, curhat pendapat, penguasaan, latihan, simulasi, diskusi kelompok, diskusi pleno, study khusus, bedah buku atau membaca, demokrasi, wawancara, kerja kelompok dan magang.

Menurut Hisam Al-Thalib, metode yang biasa digunakan dalam pelatihan dan pembinaan seperti kuliah, lokakarya, seminar, perkemahan, pemeranan, konferensi, latihan perseorangan, diskusi panel, pertemuan pararel, diskusi dan debat, dialog, sumbang saran, demonstrasi dan hiburan.

Dari kedua pendapat diatas penulis dapat mengambil suatu pemahaman atau kesimpulan bahwa metode pengkaderan yang biasa dipergunakan dalam suatu pelatihan yaitu seperti kuliah, seminar, diskusi kelompok, tanya jawab, simulasi, diskusi pleno, bedah buku, magang, diskusi panel, dialog, latihan perseroangan dan lain-lain.

5. Materi Pengkaderan

Materi merupakan hal yang sangat penting bagi calon-calon kader. Sebab ini merupakan bekal pengetahuan bagi calon kader Da'i. Ketika ia berkomunikasi atau

berdakwah, pokok-pokok materi yang telah diperolehnya kelak merupakan bekal atau hal-hal yang akan disampaikan pada mad'unya.

Menurut Didin Hafidudin, materi yang diberikan dalam pembinaan adalah ilmu pengetahuan tentang ayat tanziliah atau Al-Qur'an dan ilmu pengetahuan tentang ayat kauniyah.²⁵

Sementara menurut Depag RI, diantara materi-materi pembinaan dan pengkaderan bagi penjurur dakwah meliputi:

1. Materi pokok seperti Al-Qur'an, Hadist, Ulum Qur'an, Tafsir, Ulumul Hadist, Fiqih Dakwah, Pancasila, UUD 1945, GBHN, Kebijakan Pemerintah, dan fatwa-fatwa ulama.
2. Materi penunjang seperti, retorika, komunikasi dan informasi, leadership, dinamika kelompok, sosiologi, manajemen, intraksi, diskusi, plen of action, dan psikologi.

Selanjutnya, materi pengkaderan pelatihan dan pembinaan tersebut harus disesuaikan dengan tingkatan peserta, baik dari segi stratifikasi atau segi kualitasnya yang meliputi antara lain: Muftadi (Basic), Mutawasith (Intermediate), dan 'Ali (Instruktur).

Dari pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa materi pengkaderan merupakan bekal pengetahuan bagi calon kader Da'i, materi yang di sampaikan yaitu materi pokok seperti: Al-Qur'an, Hadist, Fiqih Dakwah. Materi Penunjang seperti, komunikasi dan informasi, leadership, diskusi, manajemen, sosiologi dan

²⁵Didin Hafidudin, *Dakwah Aktual*, (Gema Insanimpres, 1998), h. 147

sebagainya. Disamping itu sebenarnya materi yang perlu di sampaikan adalah materi yang sesuai dengan kebutuhan pasar, artinya ia sesuai dengan kebutuhan umat.

6. Tujuan Pengkaderan

1. Meningkatkan keterampilan, yaitu untuk mengembangkan bidang-bidang keterampilan khusus yang tidak dimiliki oleh para peserta. Lama waktu latihan tergantung pada tingkat kesukaran dan kemampuan para peserta mempelajarinya. Jenis pendekatan *hand on* banyak membentuk program. Contoh, keterampilan tersebut adalah penulisan, pidato di depan umum, kampanye politik, tugas imam, menggunakan alat audio visual, menulis jurnal dan sebagainya.
2. Peningkatan spiritual, latihan khusus dipusatkan pada merangsang pertumbuhan spiritual diantara para peserta melalui tadarus dan Hadist secara intensif. Keberhasilan ini berkaitan erat dengan kualitas program dan lingkungan tempat latihan diadakan. Selain kegiatan belajar seperti kuliah dan diskusi kelompok, latihan ini dapat juga disatukan dengan program sholat tahajud dan berpuasa.
3. Menambah pengetahuan, latihan ini dapat dilakukan dengan pemusatan pada memperoleh ilmu pengetahuan dan pendidikan yang berkaitan dengan tugas seorang pemimpin. Program terdiri dari kuliah, seminar, diskusi oleh para pakar dalam pokok-pokok masalah yang dibicarakan dan mendorong atau membimbing para peserta untuk belajar sendiri.

4. Latihan di lapangan, program khusus dalam bidang latihan melibatkan jenis kegiatan.
5. Interaktif seperti pembekalan, studi kasus, bermain peran, dan sebagainya. Kegiatan-kegiatan tersebut mengarah kepada pengembangan kemampuan seorang untuk kepemimpinan yang efektif pada tingkat antar pribadi dan dinamika kelompok.²⁶

Dari pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan pengkaderan yaitu meningkatkan keterampilan, spiritual, menambah pengetahuan, semua ini adalah agar tujuan pengkaderan dapat berjalan dengan apa yang diharapkan.

C. TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasan tentang pengkaderan sudah ada yang membahasnya hal tersebut dikarenakan seorang kader dianggap penting bagi keberhasilan organisasi, berikut ini beberapa hasil penelitian yang ada relevansinya dengan judul yang penulis buat sebagai berikut.

Nurhativi dengan judul Upaya Unit Kegiatan Mahasiswa Rumah Da'i dalam Kaderisasi Da'i pada Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Raden Intan Lampung yang telah lulus pada Tahun 2017 mahasiswi jurusan Komunikasi Penyiaran Islam. Penulis membahas tentang bagaimana upaya yang dilakukan mahasiswa UKM-F Rumah Da'i sebagai proses pengkaderan da'i dalam keberhasilan dakwah. Metode yang digunakan penulis adalah metode lapangan (*field research*) dan penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian

²⁶ Hisam Al-Thalib, *Op-Cit*, h. 298-299

yang datanya berbentuk kata-kata dan gambar. Hasilnya adalah kaderisasi da'i oleh UKM-F Rumah Da'i pada mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung dengan kegiatan tahapan-tahapan yaitu, open rekrutmen kaderisasi, kemudian pelatihan-pelatihan pembinaan serta pembangunan dari kaderisasi da'i dan tingkat keberhasilan dilakukan dengan evaluasi melihat kreaktifan dan keefektifan kader dalam mengikuti kegiatan kaderisasi dan melihat keberhasilan para kader dengan mengikut sertakan mereka pada ajang-ajang Islami yang bergengsi dan kemampuan mereka dalam menyampaikan langsung pesan Islam kepada masyarakat.

Fitri Dwicahyani dengan judul Strategi Rekrutmen Kader Da'i pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da'i Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah lulus pada tahun 2017 mahasiswi jurusan Manajemen Dakwah. Di mana penulis merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana strategi rekrutmen yang digunakan Rumah Da'I untuk menarik kader guna menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari visi misi yang telah dibuat oleh UKM-F Rumah Da'i untuk mencapai tujuan organisasi dan apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi Rumah Da'i ketika melaksanakan rekrutmen. Metode yang digunakan penulis adalah metode lapangan (*field research*). Hasilnya adalah strategi yang digunakan Rumah Da'i dalam pelaksanaan rekrutmen yaitu dengan cara bersosialisasi kepada mahasiswa baru dengan memanfaatkan media sosial dan juga media cetak. Dengan penggunaan media ini strategi rekrutmen yang dilakukan rumah da'i dirasa sangatlah efektif

dibandingkan dengan strategi rekrutmen yang digunakan pada tahun-tahun sebelumnya. Mengingat strategi rekrutmen pada tahun sebelumnya hanya sekedar bersosialisasi saat pengenalan UKM yang dilakukan pada saat Kuliah Ta'aruf Di Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi dan hanya membuka stand pendaftaran. Hambatan yang dihadapi Rumah Da'i disebabkan oleh 2 faktor yaitu faktor dari rekrutnya sendiri dan dari pikiran mahasiswa yang berfikir bahwa Rumah Da'i hanyalah untuk mahasiswa fakultas dakwah dan ilmu komunikasi saja karena Rumah Da'i merupakan UKM Fakultas bukan UKM Universitas.

Eka Nuraini dengan judul Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam Kohati (KORPS) HMI-WATI Cabang Bandar Lampung yang telah lulus pada tahun 2017 mahasiswi jurusan Manajemen Dakwah. Penulis membahas tentang bagaimana kaderisasi perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung dan apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam melakukan kaderisasi perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode lapangan (*field research*). Hasilnya adalah kepemimpinan yang ada pada KOHATI sudah menjadi bagian dari kaderisasi HMI, maka KOHATI hanya menerima kader yang sudah siap menjadi bagian dari anggota terlepas dari proses rekrutmen dan pengenalan terlebih dahulu. Kaderisasi kepemimpinan perempuan yang bertujuan menciptakan pemimpin-pemimpin perempuan baru nyatanya masih sangat sukar dilakukan, dikarenakan banyak perempuan itu sendiri yang masih belum yakin atas kemampuan kepemimpinan dirinya sehingga enggan untuk mencoba dan

terlibat. Faktor penghambat kaderisasi pada KOHATI Cabang Bandar Lampung yaitu pendanaan yang masih minim dikarenakan dana didapat dari para alumni yang ada dan kurangnya kesadaran para anggota untuk bersama-sama menjadikan tujuan.

Apabila dilihat dari judul besar memang hampir sama. Namun, dari segi pembahasan yang diteliti berbeda dengan skripsi lainnya. Perbedaan tersebut terletak pada pokok permasalahan yang dikaji dan tempat penelitian. Karena penelitian ini penulis menitik beratkan mengenai bagaimana strategi pengkaderan yang digunakan UKM BAPINDA dalam membuat kader yang baik guna menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari visi misi yang telah dibuat oleh UKM BAPINDA untuk mencapai tujuan organisasi.

BAB III

GAMBARAN UMUM UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM) BAPINDA UIN RADEN INTAN LAMPUNG

A. Profil UKM BAPINDA UIN Raden Intan Lampung

1. Sejarah Singkat dan Profil UKM BAPINDA

UKM BAPINDA berdiri pada Rabu 9 Shafar 1417 H bertepatan dengan 26 Juni 1996 dari pembentukan hingga secara resmi diluncurkan sebagai organisasi kemahasiswaan mengalami serangkaian proses yang cukup panjang. Bermula dari keinginan dari beberapa mahasiswa jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin khususnya para alumni pesantren yang resah melihat kondisi kampus UIN (dulu IAIN).

Saat itu sekitar tahun 1990-an kampus IAIN masih terkontaminasi budaya yang buruk dari luar kampus; diantaranya masih ada yang minum-minuman keras dan menghisap ganja yang dibawa kekampus, masih terpengaruh trend Judi Buntut melalui PORKAS/SDSB dan juga belum terlihat cirri kampus Islami diantaranya dari kaum muslimah yang masih belum memahami tentang menjaga aurat.

Akhirnya dari kondisi itu, beberapa orang mendorong kelembagaan mahasiswa mulai dari jurusan dan Fakultas untuk mengadakan kegiatan-kegiatan sebagai pengkondisian keadaan kampus. Mulai dengan kegiatan-kegiatan yang positif diantaranya lomba baca puisi, lomba busana muslimah, dan kegiatan musik yang bernafaskan Islam.

Bersamaan itu IKDA (Ikatan Keluarga Mahasiswa Jurusan Dakwah) pada tahun 1992 juga mulai mengadakan Kegiatan Dakwah dan menghidupkan kajian-kajian keislaman. Mulai dari situ beberapa agenda yang diadakan oleh IKDA diapresiasi oleh Senat Mahasiswa Fakultas (Sekarang BEM Fakultas) dengan mendorong kegiatan-kegiatan yang skupnya lebih besar. Maka mulailah diadakan pelatihan-pelatihan; diantaranya Jurnalistik Dakwah yang bekerjasama dengan penerbitan kampus dan RRI. Beranjak dari kegiatan tersebut akhirnya dicetuskan untuk mengadakan Pelatihan Da'i.

Bak gayung bersambut, sepulang kunjungan Rektor IAIN pada waktu itu (Dr. DamrahKhair) sekitar akhir tahun 1994 ke Indonesia bagian timur. Di Makassar, beliau melihat di beberapa kampus sudah memiliki UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) sementara di IAIN Raden Intan belum bermunculan UKM. Maka sebagai bentuk tindak lanjutnya beliau sampaikan kepada SMI (Senat Mahasiswa Institut) waktu ketua SMI adalah Thoha Kohara (dari Fak.Tarbiyah) diminta mempersiapkan kelembagaan UKM.

Bentuk-bentuk yang ditawarkan, UKM Olah Raga, Menwa, Koperasi, dan Rohis (karena lokasi yang dikunjungi adalah kampus-kampus umum). Thoha Kohara selaku Ketua Senat Mahasiswa Institut selanjutnya mengumpulkan para aktivis, termasuk mahasiswa dari IKDA yang dipelopori Adi Safri Marta, dkk dan membentuk karetake agar UKM-UKM lahir. Mahasiswa yang hadir diminta untuk menyusun kelengkapan organisasi dengan pedomannya masing-masing.

Kurun waktu 1994 hingga 1996 dibentuk semacam panitia persiapan untuk membicarakan tentang Pedoman Organisasi, elemen-elemen yang ada didalamnya, termasuk juga melakukan berbagai studi banding kekampus-kampus lain di luar Lampung, dan segala bentuk yang dibutuhkan untuk menguatkan berdirinya organisasi. Akhirnya karena pada waktu itu Menwa sudah ada maka menwa otomatis menjadi UKM Menwa, Seni Budaya Islam (SBI), sebelumnya ada sudah ada kelompok teater diresmikan menjadi SBI, begitu juga dengan PRAMUKA dan MAHARIPAL, selanjutnya menyusul UKM ROHIS yang selanjutnya pada perkembangan Diskusi penyusunan Draft Pedoman akhirnya disepakati namanya menjadi UKM BAPINDA (Bidang Pembinaan Dakwah) dengan alasan:

Pertama, mahasiswa di kampus IAIN/ UIN tidak ada yang beragama non Islam,

Kedua, di kampus-kampus lain dinamakan Lembaga Dakwah Kampus, sedangkan pada waktu itu di Fakultas dakwah juga sudah ada laboratorium dakwah, ada lembaga dakwahnya.

Ketiga, nama BAPINDA (Bidang Pembinaan Dakwah) terinspirasi dari kasus Mega korupsi Bank Bapindo yang pada waktu itu masih hangat dibicarakan. Diam bila nama BAPINDA diharapkan berkebalikan, BAPINDA menjadi mega proyek yang diharapkan mampu memunculkan cirri khas Islam di kampus IAIN/ UIN dari keseharian para mahasiswanya.

Keempat, Fokus pada Kegiatan Dakwah; sekaligus diharapkan menjadi cerminan IAIN sebagai Kampus Islam.

Puncaknya pada bulan Oktober 1996 semua UKM diresmikan secara serentak dengan SK masing-masing. Dan deklarasi peresmian diadakan oleh masing-masing UKM. Saat itu Deklarasi UKM BAPINDA diadakan di Kampus Labuhan Ratu, karena kebetulan Kampus Labuhan Ratu masih lekat dengan kesan Fakultas Dakwah (sekarang menjadi Kampus Pasca Sarjana).

Pada tanggal 26 Juni 1996 secara resmi BAPINDA diluncurkan sebagai organisasi kemahasiswaan. Bersamaan dengan itu dipilih Ketua Umum pertama yaitu Rozi (dari Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin). Dipilihnya Rozi dengan pertimbangan beliau tidak berada di salah satu organisasi eksternal kampus, karena memang tim yang bekerja sampai berdirinya BAPINDA terdiri dari berbagai elemen ekstra kampus seperti IMM (Adi Safri Marta, Erizal, Rohani), PMII (Tabrani Rajab & Hidir Ibrahim), HMI (Helma Juwita). Maupun organisasi Internal Arif Latifah & Ibrahim Sofwan (Pramuka).¹

2. VISI dan MISI UKMBAPINDA

a. Visi

Sebagai wadah perjuangan guna membina dan mengembangkan Dakwah Islamiyah untuk mewujudkan kampus UIN Raden Intan Lampung dan masyarakat yang islami di lingkungan kampus UIN Raden Intan Lampung khususnya dan di masyarakat pada umumnya.

¹Dokumentasi, Sejarah UKM Bapinda UIN RIL

b. Misi

- a) Melakukan proses pembinaan dan pengembangan mahasiswa sehingga menjadi kader-kader Da'i dan Da'iyah.
- b) Mengembangkan khazanah keilmuan mahasiswa sehingga mempunyai wawasan luas serta mampu berkontribusi terhadap upaya-upaya perbaikan umat.
- c) Mengoptimalkan fungsi ilmu teknologi sebagai media dakwah.²

3. Makna Logo UKM BAPINDA

Logo adalah sebuah identitas dari suatu organisasi. Selain sebagai tanda pengenal logo juga memiliki makna yang terkandung didalamnya. Makna tersebut digambarkan melalui warna maupun gambar-gambar tertentu. Begitu juga dengan UKM BAPINDA, makna tersebut digambarkan sebagai berikut:



Hitam	: Melambangkan keagungan,kekokohan,dan ketegasan
Kuning	: Melambangkan kedalaman dan kesucian ilmu
Hijau	: Melambangkan kedamaian,kesejahteraan keselamatan
Biru	: Melambangkan kedinamisan, kemampuan dan keluasan

²Dokumentasi AD/ART UKM Bapinda

Merah : Melambangkan keberanian dan pergolakan

Putih : Melambangkan kesucian dan kemuliaan

UKMBAPINDA : Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan
Dakwah

Tonggak Hitam : Bermakna Tujuan Dakwah adalah "Li i'la hi
Kalimatullah" (menegakkan kalimat Allah haruslah
dengan keIstiqomahan dan ketegasan dalam geraknya.

Buku / Kitab : Pelambang kitab suci Al-Qura'an sebagai
pedoman utama dalam bergerak berdakwah.

Tangga Biru muda : Adalah lahan dakwah yang beringkat (berfase)
sesuai dengan Kondisi Masyarakat kampus.

Tangga 1 : (fase Pembinaan Fardiyah)

Tangga 2 : (fase Pembinaan Keluarga / Organisasi / intern)

Tangga 3 : (fase pembinaan Masyarakat / Lingkungan Kampus)

Tangga 4 : (fase pembinaan Pemerintah / Birokrasi)

$\frac{1}{2}$ Lingkaran dalam (Hijau): Masyarakat Islam (Dikampus UIN), bahwa UIN
sebagaiLingkungan kerja pembinaan dakwah.

½ lingkaran luar (Hitam & Merah: Tugas dakwah yang tersisa bahwa Islam telah jaya, hanya sedikit yang belum menerimanya, tugas BAPINDA menyuarakannya.³

B. Struktur Kepengurusan UKM BAPINDA

Seorang pengurus sangat berperan penting bagi keberlangsungan organisasi. Seorang pengurus memiliki peran dan tugasnya dibidang nya masing-masing. Begitu juga dengan kepengurusan di UKM BAPINDA. Kepengurusan UKM BAPINDA memiliki fungsi dan tugas diantara nya:

a. Ketua Umum

Pelaksana dan penanggungjawab tugas-tugas internal dan eksternal UKM BAPINDA yang bersifat umum.

b. Wakil Ketua Umum

Membantu ketua umum memimpin dalam mengkordinasikan kegiatan yang dilaksanakan setiap divisi baik kedalam maupun keluar dan bertanggung jawab terhadap koordinasi dan komunikasi dengan kepengurusan UKMF-UKMF dibawah naungan UKMBAPINDA.

c. Sekretaris Umum

Penanggung jawab dan koordinator kegiatan bidang administrasi kesekretariatan dan penerangan dalam hubungan organisasi dengan pihak internal maupun eksternal.

³Profil UKM BAPINDA UIN RIL

Tugas Sekretaris Umum

- Tugas Rutin

Yaitu tugas-tugas umum yang hampir setiap hari dilaksanakan tanpa menunggu instruksi khusus dari pimpinan atau tugas yang sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan sebelumnya.

- 1) Membuat dan menyampaikan surat organisasi (korespondensi).
- 2) Menyimpan dan menata arsip organisasi (kearsipan)
- 3) Memproses dan mengendalikan surat yang diterima organisasi.
- 4) Menerima dan melayani tamu organisasi.
- 5) Mengatur jadwal kegiatan organisasi.
- 6) Membantu mempersiapkan membuat laporan.
- 7) Mengingatkan pengurus yang lain akan program kerja yang belum dilaksanakan.

- Tugas Khusus

Yaitu tugas-tugas yang hanya dilaksanakan oleh sekretaris apabila ada instruksi khusus dari pimpinan atau merupakan hasil keputusan rapat pengurus.

- 1) Mempersiapkan rapat pengurus dan membuat notulen.
- 2) Mempersiapkan surat-surat untuk kelengkapan perjalanan dinas.

- Tugas kreatif

Yaitu tugas yang dilakukan atas prakarsa sendiri tanpa diminta, atau diperintah oleh pimpinan. Tugas ini dilaksanakan dengan pertimbangan

dapat membantu dan meringankan beban atau memperlancar pekerjaan ketua umum.

- 1) Mengumpulkan keterangan yang sekiranya diperlukan oleh pimpinan atau pengurus organisasi yang lain. Misalnya makalah, berita aktual, artikel tentang suatu masalah yang berkaitan dengan organisasi.
- 2) Membuat perencanaan kerja.
- 3) Mengontrol efisiensi kerja organisasi.

d. Bendahara Umum

Penanganan dalam manajemen keuangan organisasi adalah dengan memberdayakan fungsi bendahara umum terhadap sumber-sumber perolehan dana dan pengeluaran pembiayaan dan pendanaan kegiatan-kegiatan organisasi. Dengan demikian posisi bendahara sangat strategis dalam memback-up kegiatan organisasi sesuai dengan fungsinya.

- a) Pusat penganggaran belanja organisasi terhadap seluruh kegiatan dan program kerja organisasi yang telah direncanakan.
- b) Sebagai pengendali jalan terhadap akses sumber dana yang diprioritaskan sebagai proyek pendanaan jangka panjang organisasi.
- c) Sebagai pusat manajemen keuangan organisasi terhadap pengelolaan sumber-sumber perolehan dan pengeluaran dana organisasi.
- d) Sebagai media yang menjembatani kepentingan pembiayaan dan pendanaan organisasi.

Tugas Bendahara Umum

1. Tugas Rutin

Yaitu tugas yang selalu dilakukan sehari-hari berdasarkan kegiatan operasional rutin organisasi yang meliputi :

- 1) Menyusun kebijakan keuangan dan perancangan anggaran belanja organisasi.
- 2) Mengatur distribusi dana kepada seluruh lembaga dalam struktur kepengurusan.
- 3) Memberikan laporan keuangan secara berkala dalam rapat pengurus harian dan pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Tugas Khusus

Yaitu instruksi yang hanya dilaksanakan bila ada instruksi dari ketua umum atau keputusan rapat, antara lain :

- a) Membuka jaringan baru terhadap akses sumber-sumber keuangan.
- b) Memfasilitasi kebutuhan mendadak yang jumlahnya harus segera terpenuhi.
- c) Melakukan penanganan terhadap permasalahan yang membutuhkan pertanggungjawaban.

e. Divisi I Kaderisasi

Sebagai pelaksana kegiatan-kegiatan-kegiatan di bidang pembinaan dan pengembangan anggota/kader di UKM-BAPINDA

f. Divisi II Kajian Keislaman dan Keilmuan (KKK-PU)

Sebagai pelaksana kegiatan-kegiatan di bidang kajian dan pendalaman keilmuan serta pemberdayaan umat.

g. Divisi III Keputrian

Sebagai pelaksana kegiatan-kegiatan dalam bidang keputrian.

h. Divisi IV Media Center

Sebagai sarana pencitraan organisasi dan penyebaran informasi

i. Divisi V Humas

Membangun komunikasi dan hubungan eksternal dengan masyarakat kampus pada khususnya dan masyarakat luas.

j. Divisi VI Kesekretariatan

Sebagai pelaksana tugas dan kegiatan yang berkaitan dengan informasi dan kesekretariatan serta komunikasi internal kampus.

k. Divisi VII Dana Ekonomi Organisasi (DEO)

Sebagai pelaksana kegiatan dalam bidang dana dan penggalan sumber dana ekonomi organisasi.

C. Bentuk Kegiatan UKM BAPINDA

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) BAPINDA sebagai salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak di Bidang Pembinaan Dakwah memiliki Divisi Kaderisasi, Divisi K3PU (Kajian Keislaman, Keilmuan dan

Pemberdayaan Umat), Devisi Keputrian, Devisi Media Center, Devisi Humas (Hubungan Masyarakat), Devisi Keskertarian, Devisi DEO (Dana Ekonomi Organisasi).⁴

1. Devisi Kaderisasi

Program kerja yang dilaksanakan oleh Devisi Kaderisasi terbagi menjadi 3 kegiatan diantaranya perekrutan, pembinaan, dan pengembangan. Kegiatan rekrutmen pada tahap ini adalah perekrutan yang dilakukan oleh devisi kaderisasi yaitu diawali dengan sosialisasi dengan cara, seperti Odah (Ojek Dakwah), Membuka stand pendaftaran, Membagikan bunga kertas, Penampilan UKM BAPINDA saat Kulita.

Pembinaan kader menurut Adelia Anindita selaku Sekertaris Umum BAPINDA dan Atika Mardiana selaku Sekertaris Devisi Kaderisasi adalah terapan dari ilmu-ilmu yang telah diberikan kepada kader, dimana mereka sudah diajak untuk mengikuti kajian-kajian seperti, Tatsqif (Kajian Keislaman), Tahsin (Belajar Al-Qur'an), Akhlak, dan Fiqh (Hukum Islam).

Pengembangan Kegiatan ini adalah pengembangan para kader diajak untuk melakukan kegiatan-kegiatan perjenjangan seperti kajian, rapat kerja, jalsah (khusus perempuan), mabid (khusus laki-laki), dan pertemuan lingkaran pelajar Al-Qur'an. Kemudian melakukan kegiatan diluar kampus untuk pengembangan seperti safari ramadhan yaitu memberikan kultum ke masjid-

⁴Ridho Setiawan, Ketua Umum Bapinda, *Wawancara*, Gedung Akademik Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 1 Oktober 2018.

masjid, sehingga masyarakat dapat mengapresiasi kehadiran UKMBAPINDA dengan kegiatan-kegiatan positifnya.⁵

2. Devisi K3PU (Kajian Keilmuan dan Keislaman Pemberdayaan Umat)

Program kegiatannya adalah mengajarkan ilmu-ilmu tentang keislaman, hal-hal yang berhubungan dengan Islam dan pemberdayaan umat yaitu mengajarkan bagaimana berperilaku dan bersikap kepada sesama muslim sesuai dengan syari'at Islam dan ajaran Allah SWT serta mengetahui minat bakat yang dimiliki para kader.⁶

3. Devisi Keputrian

Kegiatan ini berhubungan dengan keputrian dan biasanya kegiatan ini mengadakan kemuslimahan dan mengadakan kerajinan tangan serta hal positif yang lainnya agar devisi ini dapat memberikan ilmu-ilmu bukan hanya tentang ke-Islaman namun bakat yang dimiliki oleh setiap kader.⁷

4. Devisi Media Center

Devisi ini sebagai pencitraan organisasi dan penyebaran informasi serta membuat agenda-agenda yang akan di sebarakan melalui media sosial.

⁵Atika Mardiana, Sekertaris Devisi Kaderisasi, *Wawancara*, Samping Perpustakaan Pusat, 30 September 2018.

⁶Adelia Anindita, Sekertaris Umum UKM Bapinda, *Wawancara*, Mushola Tarbiyah, 3 Oktober 2018.

⁷Adelia Anindita, Sekertaris Umum UKM Bapinda, *Wawancara*, Mushola Tarbiyah, 3 Oktober 2018.

5. Devisi Humas

Devisi ini membangun komunikasi dan hubungan pada khususnya dengan masyarakat kampus serta hubungan eksternal dengan masyarakat luas atau luar kampus untuk bersilatuhrami.⁸

6. Devisi Kesekretariatan

Devisi ini melaksanakan tugas dan kegiatan yang berkaitan dengan informasi dan kesekretariatan serta komunikasi internal kampus.⁹

7. Devisi Dana Ekonomi Organisasi (DEO)

Devisi ini melaksanakan kegiatan dalam bidang dana dan penggalian sumber dana ekonomi organisasi seperti penjualan, kewirausahaan dan melaksanakan seminar kewirausahaan. Hasilnya untuk kebutuhan BAPINDA misalnya dana untuk kewirausahaan atau seminar kewirausahaan dan perlengkapan yang diperlukan untuk BAPINDA.¹⁰

D. Strategi Pengkaderan UKM BAPINDA

Pelaksanaan kegiatan kaderisasi dimulai ketika masuk tahun ajaran baru, dengan melakukan rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen yang perlu diperhatikan dengan menjaga kekompakkan dan kerjasama antara pengurus dan anggota satu dengan yang lainnya. Berdasarkan wawancara yang penulis dapat dengan salah satu pengurus, khususnya pengurus devisi kaderisasi UKM BAPINDA

⁸Adelia Anindita, Sekertaris Umum UKM Bapinda, *Wawancara*, Mushola Tarbiyah, 3 Oktober 2018.

⁹Adelia Anindita, Sekertaris Umum UKM Bapinda, *Wawancara*, Mushola Tarbiyah, 3 Oktober 2018.

¹⁰Adelia Anindita, Sekertaris Umum UKM Bapinda, *Wawancara*, Mushola Tarbiyah, 3 Oktober 2018.

mengatakan bahwa, jumlah yang berhasil direkrut dan tersaring cukup banyak dan cukup signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya walaupun belum sepenuhnya mencapai target. Saat ini jumlah keseluruhan kader yang berhasil tersaring mencapai 536 orang.¹¹ Sedangkan menurut Ridho Setiawan selaku Ketua Umum UKM BAPINDA anggotanya bisa mencapai kurang lebih 1000 orang tapi itu sudah ada yang menjadi alumni dan sudah ada yang menikah namun masih bergabung di BAPINDA serta sudah ada yang keluar. Jumlah ini sudah dibedakan dengan pengurus dan kader yang telah mengikuti proses pembinaan atau pengkaderan dan kegiatan-kegiatan UKMBAPINDA sampai sekarang.¹²

Sebelum kegiatan rekrutmen dilaksanakan terlebih dahulu UKM BAPINDA mensosialisasikan apa itu UKM BAPINDA pada saat KULTA (Kuliah Ta'aruf) dengan cara, (1) Odah (Ojek Dakwah) selama kulta berlangsung yang dimulai pagi pukul 06.30 sampai mahasiswa mulai kulta dan saat pulang kulta. (2) Membuka stand pendaftaran UKM dari awal kulta hingga akhir kulta. (3) Membagikan bunga kertas yang berisi kalimat dakwah yang beridentitas UKM BAPINDA. (4) Penampilan UKM BAPINDA saat kulta yaitu atraksi penampilan oleh UKM Bappinda seperti Puzzle, Nasyid dan Orasi, hampir seluruh anggota BAPINDA ikut serta sehingga menarik perhatian. (5) BAPINDA tetap membuka stand setelah kulta berakhir untuk rekrutmen calon kader baru dengan berbagai

¹¹Atika Mardiana, Sekertaris Devisi Kaderisasi, *Wawancara*, Samping Perpustakaan Pusat, 30 September 2018.

¹²Ridho Setiawan, Ketua Umum Bapinda, *Wawancara*, Gedung Akademik Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 1 Oktober 2018.

cara seperti pendaftaran via WhatsApp hingga antar-jemput formulir. Antusias para mahasiswa baru sangatlah baik, sehingga tingkat kenaikan kader yang berhasil di rekrut untuk bergabung menjadi salah satu anggota dan divisi-divisi yang lainnya melalui tahapan-tahapan yang sudah ada di UKM BAPINDA.

UKM BAPINDA menurut Selvi selaku anggota UKM Pensil dan Alfina selaku anggota UKM Pramuka berpendapat bahwa UKM BAPINDA bagus dijadikan UKM di kampus UIN Raden Intan dikarenakan kegiatan yang diadakan berkaitan dengan Agama Islam yang begitu luas, berpakaian rapih, sopan, sesuai dengan syariat Islam. Serta program-programnya yang maju yang dapat menarik mahasiswa baru untuk bergabung menjadi calon kader UKM BAPINDA.

Sedangkan UKM BAPINDA menurut Adelia Amalia selaku Organisasi KAMMI mengatakan bahwa UKM BAPINDA adalah salah satu UKM yang memiliki tingkat kebermanfaatannya yang cukup baik bagi mahasiswa khususnya kegiatan-kegiatannya, karena beragam aktifitas dan kegiatan UKM BAPINDA tersebut ternyata mampu membentuk karakter mahasiswa Islami yang kegiatannya terencana dan bernuansa Islami.¹³

Menentukan strategi untuk melaksanakan kaderisasi ini diputuskan berdasarkan hasil rapat atau musyawarah bersama dan menghasilkan keputusan. Dalam pelaksanaan kaderisasi kerja sama antara kader satu dengan yang lainnya sangatlah berperan penting dan sangat berpengaruh bagi keberhasilan UKM BAPINDA untuk kader di masa yang akan datang. Memang kaderisasi ini

¹³Adelia Amalia, Anggota KAMMI, *Wawancara*, Gedung PAI Tarbiyah dan Keguruan, 29 September 2018.

merupakan agenda besar dari devisi-devisi yang lainnya, namun devisi lain juga saling berkoordinasi dan saling bekerja sama antara kader satu dengan yang lain. Karena masing-masing kader memiliki peran penting sebagai koordinator pelaksana guna keberhasilan UKMBAPINDA untuk menyaring sebanyak mungkin kader-kader yang berkualitas untuk menjadikannya kader yang profesional di masa yang akan datang.¹⁴

Kader merupakan sekelompok orang yang sengaja dibina secara terus menerus dan akan menjadi tulang punggung bagi kelompok yang besar. UKM BAPINDA menjadikan seorang mahasiswa yang beriman, bertakwa, taat, dan mau mengenal Islam lebih dalam khususnya mahasiswa UIN Raden Intan Lampung. UKM BAPINDA memiliki UKM-F (Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas) setiap fakultasnya, diantaranya:¹⁵

- 1) UKM-F Ibroh (Tarbiyah)
- 2) UKM-F Salam (Ushuludin)
- 3) UKM-F Rabbani (Dakwah)
- 4) UKM-F Ikrimah (Febi)
- 5) UKM-F Gemais (Syariah)

Tujuan devisi kaderisasi menurut Adelia Anindita dan Atika Mardiana UKM BAPINDA merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan untuk bertahannya UKM BAPINDA agar tetap berjalan dari waktu ke waktu. Tujuannya

¹⁴Ridho Setiawan, Ketua Umum Bapinda, *Wawancara*, Gedung Akademik Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 1 Oktober 2018.

¹⁵Ridho Setiawan, Ketua Umum Bapinda, *Wawancara*, Gedung Akademik Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 1 Oktober 2018.

adalah untuk membina, mengembangkan dan penjagaan kader agar tetap aktif dan sebagai penerus dimasa yang akan datang. Karena dalam suatu organisasi itu perlu keanggotaan untuk meneruskan kepengurusan. Karena apabila tidak ada kader bagaimana organisasi itu sendiri dapat berjalan maka organisasi keanggotaan perlu dilakukan.

Menjalankan sebuah kegiatan terlebih kegiatan dakwah maka diperlukan sebuah wadah ataupun organisasi, karena dalam organisasi yang terorganisir, sebuah tujuan akan berjalan dengan baik dan sampai pada tujuannya. Begitupula sebuah strategi dalam suatu organisasi adalah bagian terpenting untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Seperti halnya di UKM BAPINDA, UKM ini memiliki strategi untuk menciptakan kader yang dapat menjalankan tugasnya di masa yang akan datang yaitu dengan menentukan program-program kegiatan, membuat jadwal setiap kegiatan yang ada sebagai rutinitas sistem dan disiplin yang ada.¹⁶ Selanjutnya yaitu menentukan pembina dalam mengawasi program kegiatan. Maksudnya adalah agar anggota mendapat arahan serta evaluasi kekurangan yang terjadi ketika program tersebut tidak berjalan, agar kedepannya kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan tanpa ada kesalahan-kesalahan yang berarti.¹⁷

¹⁶Ridho Setiawan, Ketua Umum Bapinda, *Wawancara*, Gedung Akademik Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 1 Oktober 2018.

¹⁷Atika Mardiana, Sekertaris Devisi Kaderisasi, *Wawancara*, Samping Perpustakaan Pusat, 30 September 2018.

Dari uraian di atas maka UKM BAPINDA dapat menentukan dengan mudah strategi kaderisasi. Adapun strategi kaderisasi adalah dengan cara melaksanakan kajian-kajian, seperti:

1. Tatsqif (Kajian Ke-Islaman)

Tatsqif atau kajian ke-Islaman ini bertujuan untuk menambah wawasan ke-Islaman dan mendalami agama Islam serta membekali kader dalam berdakwah dengan materi-materi yang tercakup. Biasanya diadakannya setiap satu bulan sekali dan sebisa mungkin satu minggu sekali bila tidak ada kegiatan lainnya.

2. Tahsin (Belajar Al-Qur'an)

Tahsin bertujuan untuk mempelajari bacaan Al-Qur'an, kader diharapkan mampu memperbaiki bacaan Al-Qur'an dari membaca dan mengucapkan bacaan Al-Qur'an dengan fasih dan benar mulai dari makhroj sampai tajwid.¹⁸

3. Akhlak

Akhlak bertujuan untuk membentuk karakter yang dimiliki seseorang dan erat kaitannya dengan nilai-nilai keislaman. Maka dari itu diharapkan para kader dapat mengenali karakter yang dimiliki dan mampu memberikan dampak positif bagi yang lainnya.

¹⁸Adelia Anindita, Sekertaris Umum UKM Bapinda, *Wawancara*, Mushola Tarbiyah, 3 Oktober 2018.

4. Fiqh (Hukum Islam)

Fiqh bertujuan untuk mampu memahami tentang hukum-hukum Islam dan para kader mampu menyampaikan ajaran-ajaran dan kebenerannya kepada sesama muslim.

5. Jalsah (Kajian Khusus Akhwat)

Kajian ini sama saja dengan tatsqif hanya bedanya ini khusus akhwat (perempuan) dan kajian ini juga membahas tentang keislaman namun rangkaian atau pembahasannya lebih panjang dan ada tilawah satu juz.

6. Mabit (Malam Bina Iman dan Taqwa)

Kegiatan ini diadakan untuk menambah ilmu ruhiyanya, berbagi pengalaman untuk lebih akrab, belajar tilawah bersama dan melaksanakan sholat malam berjamaah. Kegiatan ini diadakankhusus laki-laki dan perempuan dan dibedakan harinya.¹⁹

¹⁹Atika Mardiana, Sekertaris Devisi Kaderisasi, *Wawancara*, Samping Perpustakaan Pusat, 30 September 2018.

BAB IV

ANALISIS STRATEGI PENGKADERAN UKM BIDANG PEMBINAAN DAKWAH (BAPINDA) UIN RADEN INTAN LAMPUNG

A. Strategi Pengkaderan UKM BAPINDA

Strategi sebagai sebuah proses untuk menentukan cara dalam mengaplikasikan suatu program yang telah disusun sebelumnya secara struktur guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

UKMBAPINDA tentu ingin mencapai apa yang menjadi tujuannya yaitu menjadikan kader yang berkualitas dan profesional. Untuk mencapai kader yang berkualitas dan professional diperlukan cara untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang terstruktur untuk mengarahkan pencapaian tujuan ini. UKM BAPINDA dalam melaksanakan aplikasi kegiatan atau program memerlukan cara untuk mencapai tujuan yang mengharapakan UKM BAPINDA maju. Strategi yang dilakukan BAPINDA dalam membentuk kader yang berkualitas dan professional adalah dengan cara melaksanakan kegiatan kajian-kajian yang sering dilakukan setiap minggu atau bulan.

Proses kaderisasi pasti dilakukan oleh Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan Dakwah (BAPINDA) UIN Raden Intan Lampung memerlukan strategi. Oleh karena itu peneliti akan menganalisa strategi pengkaderan yang telah ditetapkan oleh UKM BAPINDA.

Pengkaderan atau kader sebagai seseorang yang dipercaya memiliki kapasitas pengetahuan dan keahlian yang dapat menjalankan amanat yang berfungsi sebagai pemihak dan atau membantu tugas dan fungsi pokok organisasi tersebut.

Semua kegiatan atau program devisi kaderisasi sangat dipengaruhi oleh kreativitas para kadernya dalam mengimplementasikan tujuan. Sebagai bidang yang sangat penting untuk UKM BAPINDA, devisi kaderisasi bertanggung jawab dalam perekrutan, pembinaan dan pengembangan kader menuju terbentuknya kader-kader yang berkualitas untuk menjadikan kader yang profesional di masa yang akan datang.

Kegiatan rekrutmen dilaksanakan terlebih dahulu UKM BAPINDA mensosialisasikan apa itu UKM BAPINDA pada saat KULTA (Kuliah Ta'aruf) dengan cara, (1) Odah (Ojek Dakwah) selama kulta berlangsung yang dimulai pagi pukul 06.30 sampai mahasiswa mulai kulta dan saat pulang kulta. (2) Membuka stand pendaftaran ukm dari awal kulta hingga akhir kulta. (3) Membagikan bunga kertas yang berisi kalimat dakwah yang beridentitas UKM BAPINDA. (4) Penampilan UKM BAPINDA saat kulta yaitu atraksi penampilan oleh UKM Bappinda seperti Puzzle, Nasyid dan Orasi, hampir seluruh anggota BAPINDA ikut serta sehingga menarik perhatian. (5) BAPINDA tetap membuka stand setelah kulta berakhir untuk rekrutmen calon kader baru dengan berbagai cara seperti pendaftaran via WhatsApp hingga antar-jemput formulir. Antusias para mahasiswa baru sangatlah baik, sehingga tingkat kenaikan kader yang berhasil di rekrut untuk bergabung menjadi salah satu anggota dan devisi-devisi yang lainnya melalui tahapan-tahapan yang sudah ada di UKM BAPINDA.

Jumlah yang berhasil direkrut dan tersaring cukup banyak dan cukup signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya walaupun belum sepenuhnya

mencapai target. Saat ini jumlah keseluruhan kader yang berhasil tersaring mencapai 536 orang.

Penentuan strategi pengkaderan yang baik perlu diperhatikan karena strategi sangat menentukan sukses atau tidaknya proses pengkaderan pada BAB III hal 53, untuk menciptakan kader yang dapat menjalankan tugasnya di masa yang akan datang yaitu dengan menentukan program-program kegiatan, membuat jadwal setiap kegiatan yang ada sebagai rutinitas sistem dan disiplin yang ada. Selanjutnya yaitu menentukan pembina dalam mengawasi program kegiatan. Maksudnya adalah agar anggota mendapat arahan serta evaluasi kekurangan yang terjadi ketika program tersebut tidak berjalan, agar kedepannya kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan tanpa ada kesalahan-kesalahan yang berarti. Telah dibahas di BAB II pada hal 16, bahwa strategi sebagai proses untuk menentukan cara dalam mengaplikasikan suatu program yang telah disusun sebelumnya secara struktur guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Sementara yang penulis kutip pada BAB II hal 27, kader merupakan seseorang yang diberi kepercayaan yang dipercaya memiliki kapasitas pengetahuan dan keahlian yang dapat menjanlankan amanat, yang berfungsi sebagai suatu anggota organisasi, membantu dalam proses perencanaan dalam suatu kegiatan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa strategi pengkaderan adalah suatu proses penentuan rencana pada tujuan jangka panjang organisasi, agar tujuan dapat tercapai yaitu untuk menjadikan kader yang berkualitas dan profesional..

Upaya yang dilakukan oleh UKM BAPINDA untuk menjadikan kader sebanyak mungkin kualifikasi anggota yang terbaik, hal ini bertujuan untuk menjadikan kader-kader yang berkualitas yang akan bekerja sama untuk menjalankan visi dan misi agar tujuan dari UKM BAPINDA dapat tercapai.

Berdasarkan pemaparan dari teori-teori sebelumnya, dapat dikatakan bahwa setiap lembaga maupun organisasi pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dikarenakan hal tersebut merupakan suatu kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi sebuah organisasi, karena sumber daya manusia tersebutlah yang nantinya akan menjalankan roda organisasi tersebut hingga organisasi dapat berkembang.

Begitu juga dengan UKM BAPINDA, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Sebagaimana penulis dapatkan data melalui metode wawancara dengan salah satu pengurus di UKM BAPINDA khususnya dibidang kaderisasi yang penulis bahas pada BAB III pada hal 49. Bahwa dalam pelaksanaan kaderisasi kerja sama antara kader satu dengan yang lainnya sangatlah berperan penting dan sangat berpengaruh bagi keberhasilan UKM BAPINDA untuk kader di masa yang akan datang. Kaderisasi merupakan agenda besar dari devisi yang lain-lainnya, namun devisi lain juga saling berkoordinasi dan saling bekerja sama antara kader satu dengan yang lain. karena masing-masing kader memiliki peran penting sebagai koordinator pelaksana guna keberhasilan UKM BAPINDA untuk menyaring sebanyak mungkin kader-kader yang berkualitas untuk menjadikannya kader yang profesional di masa yang akan datang. Dari sini dapat penulis simpulkan bahwa

UKM BAPINDA lebih mengutamakan kualitas kader-kadernya, karena pada dasarnya kader-kader ini nantinya yang akan menjalankan roda keorganisasian untuk mewujudkan tujuan dari organisasi sehingga organisasi tersebut bisa maju dan berkembang seiring berjalannya waktu.

Adapun strategi yang digunakan UKM BAPINDA untuk kaderisasi adalah dengan melaksanakan kajian-kajian, seperti Tatsqif (Kajian Ke-Islaman) ini bertujuan untuk menambah wawasan ke-Islaman dan mendalami agama Islam serta membekali kader dalam berdakwah dengan materi-materi yang tercakup. Biasanya diadakannya setiap satu bulan sekali dan sebisa mungkin satu minggu sekali bila tidak ada kegiatan lainnya. Tahsin (Belajar Al-Qur'an) bertujuan untuk mempelajari bacaan Al-Qur'an, kader diharapkan mampu memperbaiki bacaan Al-Qur'an dari membaca dan mengucapkan bacaan Al-Qur'an dengan fasih dan benar mulai dari makhroj sampai tajwid.

Akhlak bertujuan untuk membentuk karakter yang dimiliki seseorang dan erat kaitannya dengan nilai-nilai keislaman. Maka dari itu diharapkan para kader dapat mengenali karakter yang dimiliki dan mampu memberikan dampak positif bagi yang lainnya. Fiqh (Hukum Islam) bertujuan untuk mampu memahami tentang hukum-hukum Islam dan para kader mampu menyampaikan ajaran-ajaran dan kebenarannya kepada sesama muslim. Jalsah (Kajian Khusus Akhwat) kajian ini sama saja dengan tatsqif hanya bedanya ini khusus akhwat (perempuan) dan kajian ini juga membahas tentang keislaman namun rangkaian atau pembahasannya lebih panjang dan ada tilawah satu juz. Dan Mabid (Malam Bina Iman dan Taqwa) kegiatan ini diadakan untuk menambah ilmu ruhiyanya, berbagi

pengalaman untuk lebih akrab, belajar tilawah bersama dan melaksanakan sholat malam berjamaah. Kegiatan ini diadakannya hanya khusus laki-laki dan perempuan dan dibedakan harinya.

Dari pemaparan tersebut dapat penulis analisa bahwa UKM BAPINDA sangat memperhitungkan waktu yang tepat saat pelaksanaan kegiatan kajian, hal ini dibuktikan dengan pelaksanaannya yang dilakukan setiap minggu atau setiap 1 bulan sekali. Jaringan komunikasi yang digunakan ini sangat membantu dalam pelaksanaan kegiatan kajian. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya kader yang mengikuti kajian setiap diadakan, maka dari situ dapat terlihat kader yang benar-benar ingin maju dan kader yang mampu menjalankan kegiatan kaderisasi untuk dimasa yang akan datang. Jadi dapat penulis tarik kesimpulan bahwa strategi yang dilakukan oleh UKM BAPINDA yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan kaderisasi sangat efektif, sehingga menjadikan kader yang berkualitas dan profesional untuk dimasa yang akan datang.

Strategi yang baik diharapkan mampu menciptakan suasana yang menyenangkan bagi kader UKM BAPINDA. Meskipun UKM BAPINDA sudah dikenal nilai keagamaannya di kalangan masyarakat kampus UIN Raden Intan Lampung, tidak menjadikan UKM BAPINDA ini tertutup dengan masyarakat luar kampus.

Sifat membuka diri dan mau menerima perkembangan di luar kampus membawa UKM BAPINDA ini sering mengadakan kerja sama dengan institusi lain baik yang kapasitasnya sama sebagai organisasi keagamaan maupun organisasi lain yang guna menunjang kreatifitas para kader. Kerja sama yang

dilakukan masih sebatas komunikasi. Dengan demikian jelaslah bahwa UKM BAPINDA bukan hanya mampu bertahan. Tetapi lebih dari itu, dengan penyesuaian, UKM BAPINDA pada gilirannya juga mampu mengembangkan diri, dan bahkan kembali menempatkan diri pada posisi yang penting dalam pengkaderan secara keseluruhan.

Tetap bertahannya UKM BAPINDA sepertinya mengisyaratkan bahwa dunia Islam dan segi-segi tertentu masih tetap ada sangkut paut di tangan deru modernisasi, meskipun bukan tanpa musyawarah. UKM BAPINDA melakukan penyesuaian dan menemukan pola yang dipandanginya cukup tepat guna menghadapi modernisasi dan perubahan yang cepat dan berdampak luas. Tetapi penyesuaian ini dilakukan UKM BAPINDA tanpa mengorbankan esensi dan hal-hal dasar lainnya dalam eksistensi UKM BAPINDA.

Deskripsi singkat di atas menjelaskan bagaimana respon dan usaha UKM BAPINDA dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Dalam menghadapi semua perubahan dan tantangan itu, para kader bukannya secara begitu saja dan tergesa-gesa mentransformasikan keorganisasian UKM BAPINDA menjadi organisasi modern Islam sepenuhnya, tetapi sebaliknya cenderung mempertahankan kebijaksanaan hati-hati mereka menerima pembaharuan Islam hanya dalam skala terbatas, sebatas mampu menjali UKM BAPINDA untuk tetap bisa survive.

Untuk mengatasi problematika dakwah dimasa yang akan datang perlu diciptakan kader-kader yang berkualitas dan profesional. Mencetak kader ini bisa dilakukan dengan berbagai cara seperti mendirikan organisasi yang mengacu pada

Islam sebagai sistem nilai keterampilan, kerohanian dan kepemimpinan. Pembentukan kader yang merupakan salah satu tujuan didirikannya devisi kaderisasi. Dimana devisi kaderisasi ini mengupayakan kaderisasi dalam upaya pengembangan dakwahnya.

Dari hasil pelaksanaan kegiatan-kegiatan UKM BAPINDA telah mampu menjadikan kader yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya masing-masing. UKM BAPINDA sebuah organisasi Islam yang menerapkan kreatifitas keterampilan, kerohanian, dan kepemimpinan sebagai pondasi dasar bagi kader untuk memiliki kemampuan dan pengetahuan agama, juga tidak terlepas dari penerapan strategi kaderisasi dalam menyiapkan para kader. strategi pengkaderan diterapkan karena dipandang mampu dalam menyampaikan pesan-pesan dakwah di masyarakat. Hal ini terbukti banyaknya yang mengikuti kegiatan kajian-kajian yang dilaksanakan oleh UKM BAPINDA.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan dan analisa data yang ada terkait dengan strategi pengkaderan di UKM BAPINDA, maka penulis menyimpulkan bahwa strategi UKM BAPINDA dalam kaderisasi yaitu dengan cara mengadakan kegiatan rekrutmen dan kajian-kajian Islam sebagai proses pembinaan dan pengembangan. Strategi UKM BAPINDA, dengan cara: 1) Tatsqif (Kajian Keislaman), 2) Tahsin (Belajar Al-Qur'an), 3) Akhlak, 4) Fiqh (Hukum Islam), 5) Jalasah (Kajian Khusus Akwat), 6) Mabit (Malam Bina Iman dan Taqwa). Dalam melaksanakan kegiatan ini sangat efektif karena dapat melihat kader-kader yang berkualitas dan profesional dengan mengikuti sejumlah kegiatan yang ada di UKM BAPINDA. Kegiatan ini bukan semata-mata untuk mensukseskan kegiatan atau acara yang dilaksanakan namun membentuk kader-kader yang berkualitas dan profesional untuk dimasa yang akan datang.

B. Rekomendasi

Setelah penulis melakukan penelitian di UKM BAPINDA UIN Raden Intan Lampung maka penulis memberikan saran untuk kemajuan organisasi kedepan yaitu sebagai berikut:

1. Para kader harus lebih meningkatkan lagi kreatifitas dan kader dari UKM BAPINDA UIN Raden Intan Lampung harus lebih loyal kepada organisasi untuk menjaga kerja sama dan kekompakan agar tujuan organisasi tercapai dan UKM BAPINDA semakin maju dan besar.
2. Kader harus lebih menyadari bahwa merencanakan kegiatan untuk masa depan sangatlah penting, terutama melaksanakan kegiatan kajian seperti, Tatsqif, Tahsin, Akhlak, Fiqh, Jalasah dan Mabit karena kajian ini merupakan hal yang sangat penting untuk kelangsungan organisasi.

3. Para kader diharapkan senantiasa dapat menjaga keberhasilan dan kelancaran strategi agar menjadi contoh bagi lembaga-lembaga yang lain.
4. UKM BAPINDA diharapkan bisa meningkatkan lagi kegiatan-kegiatan kajian dengan cara yang menarik agar banyak lagi yang mengikuti kegiatan dakwah tersebut.
5. Kepada pimpinan agar menyediakan ruang khusus untuk UKM BAPINDA, dikarenakan ini lembaga kampus selama ini sekretariat di luar kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rivai Darsono Prawironegoro, *Manajemen Strategis*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Strategik*, Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- Ahmad Wahid, *Pergolakan Pemikiran Islam*, Jakarta: LP3ES, 1995.
- Amirullah dan Sri Budi Cantika, *Manajemen Strategi Cet. Ke-I*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2001
- Didin Hafidudin, *Dakwah Aktual*, Gema Insanimpres, 1998.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Freed R. David, *Manajemen Strategi Konsep*, Jakarta: PT. Perhalindo, 1998.
- Fred R. David, *Manajemen Strategis Edisi 10*, Jakarta: Salembah Empat, 2006.
- Fred R. David, *Manajemen Strategi Konsep Edisi 12*, Jakarta: Salembah Empat, 2011.
- Hariadi Bambang, *Strategi Manajemen*, Malang: Banyumedia, 2003.
- Hasibuan Melayu, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Hisham Altalib, *Panduan Latihan Bagi Juru Dakwah*, Jakarta: Media Dakwah, 1991.
- Husein Umar, *Strategic Management In Action*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Irham fahmi, *Manajemen Strategik*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Ismail Sholihin, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Iwan Purwanto, *Manajemen Strategi*, Bandung: Yrama Widya, 2007.
- Lexy J. Mleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Cet. Ke 11*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.
- Margono, *Metologi Penelitian Pendidikan Komponen MKDK*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007
- Mursini dan Muhammad Surip, *Filsafat Ilmu, Pengembangan Wawasan Keilmuan Manusia*, Bandung: Cita Pustaka, 2010
- Musthofa Ar-Rafi'i, *Potret Juru Dakwah*, Jakarta: Pustaka Al-kawsar, 2002.
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Amani
- Rafi'udin dan Maman Abdul Jalit, *Prinsip dan Strategi Dakwah*, Bandung: Pustaka Setia, 1996
- Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi Cet Ke-5*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Rosidi, *Metode Dakwah Multikultural*, Bandar Lampung: Harakindo Publishing, 2013.
- Safari Imam Asyari, *Suatu Petunjuk Praktis Metode Penelitian*, Usaha Nasional, 1989.
- Seradamayanti, , *Manajemen Strategi*, Bandung: PT Refika Aditama, 2014.

- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:Rineka Cipta, 1996.
- Sondang P Siagian, *Teory Pengembangan Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Zainal Bahri, *Kamus Umum: Khususnya Bidang Hukum dan Politik*, Bandung:Angkasa, 1996.
- Pemikiran dan kebijaksanaan Rektor dari masa ke masa 29 tahun IAIN Raden IntanLampung, Bandar Lampung:Departemen Agama IAIN Raden Intan Lampung, 1997.
- PP Muhammadiyah, *Sistem Pengkaderan Muhammadiyah*, Yogyakarta:BPK, 1994.
- Fitri Dwichayani, *Strategi Rekrutmen Kader Da'i pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da'i Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung*, (program skripsi strata satu manajemen dakwah UIN Raden Intan Lampung, 2017)
- Definisi Kader (On Line), tersedia di: (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kader>). 19 Februari 2018.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (Online), tersedia di <http://kbbi.web.id/strategi.html> (5 Februari 2018), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.